



Situation sur le marché du travail en 2022

Bilan de la situation sur le marché du travail en 2022
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

Rédaction

Silvia Kollar-Jakob

Photo de couverture

© iStock

© Office de l'assurance-chômage et Office de l'économie, janvier 2023 ;
reproduction autorisée avec mention de la source

Table des matières

1.	Résumé	4
2.	Situation sur le marché du travail	6
2.1	Évolution conjoncturelle	6
2.2	Marché du travail	7
2.3	Chômage.....	8
2.3.1	Évolution 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
3.	Activités d'exécution	16
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
	Annexe 1 : Organisation des rapports de travail.....	22
	Contrat de travail	22
	Convention collective de travail.....	22
	Contrat-type de travail sans salaire minimum	22
	Contrat-type de travail avec salaire minimum	22
	Annexe 2 : Surveillance du marché du travail dans le canton de Berne	23
	Tâches de surveillance du marché du travail	23
	Organes chargés de surveiller le marché du travail	24
	Annexe 3 : Rapport annuel de la Commission cantonale du marché du travail (CCMT) ..	25
	Annexe 4 : Membres de la CCMT (état au 31 décembre 2022)	27
	Annexe 5 : Rapport annuel du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)	28
	Annexe 6 : Comité et membres du CMTBE (état au 31 décembre 2022).....	31

1. Résumé

Malgré les crises géopolitiques, l'inflation et la hausse des prix de l'énergie et des prix d'achat, l'économie s'est montrée solide en 2022, aussi bien à l'échelle nationale que dans le canton de Berne. Au premier semestre, la reprise économique permise par l'assouplissement ou la levée des mesures de lutte contre le coronavirus s'est poursuivie malgré les répercussions de la guerre en Ukraine. La croissance a ensuite été moins dynamique au second semestre. Sous l'effet de la hausse des prix, les exportations de marchandises bernoises ont nettement progressé en 2022. Le tourisme a lui aussi connu une embellie, le nombre de nuitées ayant augmenté de plus de 30 pour cent par rapport à l'année précédente, atteignant presque le niveau record enregistré en 2019.

Le marché du travail bernois a connu une évolution extrêmement positive : après une nette amélioration en 2021, le taux de chômage a poursuivi sa baisse en 2022, tombant en septembre et en octobre à un niveau historiquement bas. Il est ensuite resté extrêmement faible jusqu'à la fin de l'année. Aussi bien dans le canton de Berne que dans l'ensemble de la Suisse, le taux de chômage observé sur l'année a été nettement inférieur à la moyenne des dix dernières années. À la fin de l'année, le canton de Berne comptait 3137 personnes au chômage de moins qu'en janvier (BE : -27 %, CH : -20 %). Le taux de chômage annuel moyen est passé de 2,4 pour cent en 2021 à 1,7 pour cent en 2022, son niveau le plus bas depuis 2001 (CH : de 3,0 à 2,2 pour cent).

En 2022, le nombre de demandes de réduction de l'horaire de travail a nettement diminué par rapport à l'année précédente, même s'il reste supérieur à son niveau d'avant la crise en 2019. Le nombre de licenciements collectifs est quant à lui retombé en dessous du niveau de 2019.

Quelque 22 200 missions de courte durée et soumises à l'obligation d'annonce ont été effectuées par des travailleuses et travailleurs étrangers, un chiffre presque similaire à celui d'avant la crise en 2019 (22 600).

En 2022, le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a effectué en tout 3511 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 933 sanctions.

Dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants, les employeuses et employeurs du canton de Berne ont effectué environ 35 000 annonces auprès des offices régionaux de placement (ORP) en 2022, portant sur 53 500 postes vacants soumis à l'obligation d'annonce et environ 10 000 postes vacants non soumis à cette obligation.

La Commission cantonale du marché du travail (CCMT) a organisé quatre séances en 2022, dont une par voie de circulation. Le comité directeur et le secrétariat de la CCMT ont mené huit procédures de conciliation. Dans les sept 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
Personnes actives ¹		2020			2021		
Suisse	Nbre de pers.	4 597 965	2 133 677	2 464 288	4 638 527	2 154 557	2 483 970
Canton de Berne	Nbre de pers.	557 989	264 690	293 299	561 758	266 210	295 548
Taux d'activité		2020			2021		
Suisse	standardisé ²	64,0 %	58,7 %	69,3 %	64,0 %	58,9 %	69,3 %
Canton de Berne	standardisé ²	63,9 %	59,4 %	68,7 %	64,2 %	59,5 %	69,0 %
Emplois ³		2019			2020		
Suisse	Nbre de pers.	5 322 704	2 427 559	2 895 145	5 289 594	2 419 772	2 869 822
Canton de Berne	Nbre de pers.	649 805	306 252	343 553	643 027	304 217	338 810
Temps plein (90 - 100 %)	Part	64,6 %	43,1 %	84,0 %	64,5 %	43,4 %	83,5 %
Temps partiel I (50 - 89 %)	Part	22,9 %	36,1 %	10,9 %	23,4 %	36,2 %	11,8 %
Temps partiel II (< 50 %)	Part	12,5 %	20,8 %	5,0 %	12,1 %	20,4 %	4,7 %
Demandeurs d'emploi (moy. ann.)		2021			2022		
Suisse	Nbre de pers.	228 930	106 415	122 516	175 549	82 607	92 942
Canton de Berne	Nbre de pers.	21 369	9 919	11 450	15 930	7 526	8 404
Nombre de chômeurs ⁴ (moy. ann.)		2021			2022		
Suisse	Nbre de pers.	137 614	60 741	76 874	99 577	44 409	55 167
	Taux	3,0%	2,9%	3,1%	2,2%	2,1%	2,2%
Canton de Berne	Nbre de pers.	13 509	5 999	7 509	9 261	4 148	5 114
	Taux	2,4%	2,3%	2,5%	1,7%	1,6%	1,7%
15-24 ans	Nbre de pers.	1 476	639	837	881	383	497
	Taux	2,5%	2,3%	2,8%	1,5%	1,4%	1,7%
25-49 ans	Nbre de pers.	7 851	3 608	4 243	5 350	2 483	2 867
	Taux	2,6%	2,5%	2,6%	1,7%	1,7%	1,8%
50 ans ou plus	Nbre de pers.	4 182	1 753	2 429	3 031	1 281	1 749
	Taux	2,3%	2,1%	2,5%	1,6%	1,4%	1,7%
Chômeurs de longue durée (> 1 an)	Nbre de pers.	3 217	1 383	1 834	2 057	922	1 135
	Part	23,8%	23,1%	24,4%	22,2%	22,2%	22,2%
Personnes arrivées en fin de droit ⁵		2021			2022p		
Suisse	Nbre de pers.	22 510	10 712	11 798	34 836	16 790	18 046
Canton de Berne	Nbre de pers.	2 118	988	1 130	3 148	1 555	1 593
Réduction de l'horaire de travail		2021			2022		
Canton de Berne	Nbre de dem.	34 318	1 376
	Nbre de pers. ⁶	397 766	12 156

«p» : données provisoires

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

¹ 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.

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

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

⁴ 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.

⁵ 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.

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

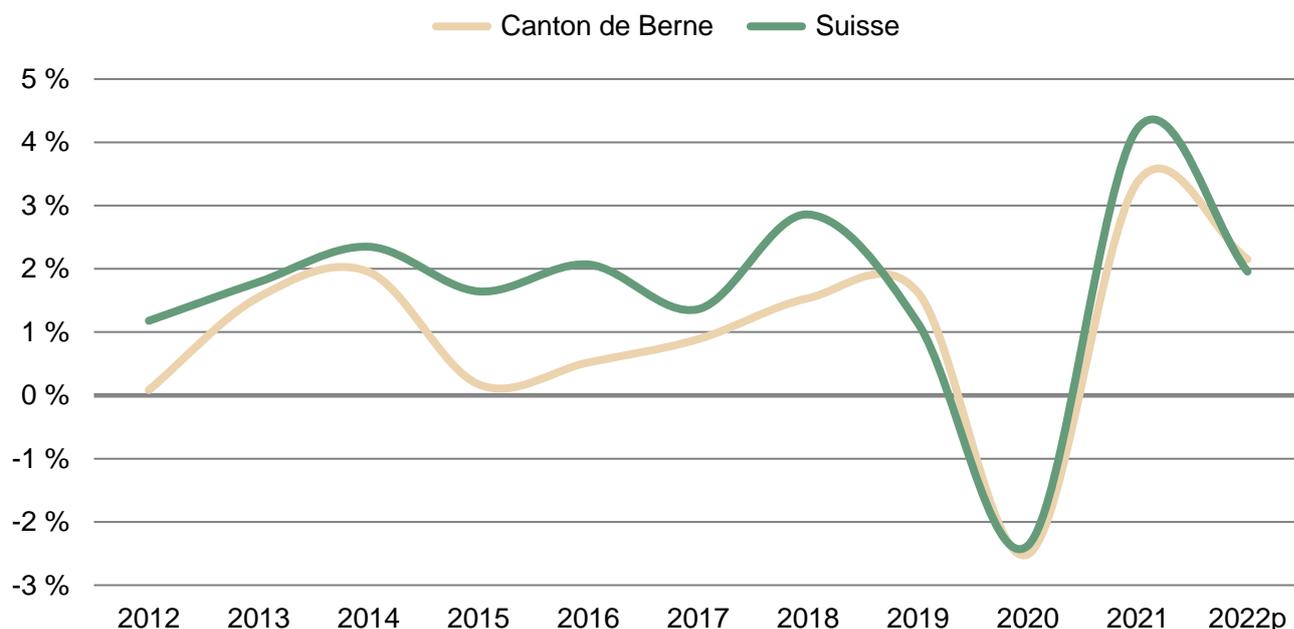
2. Situation sur le marché du travail

2.1 Évolution conjoncturelle

En 2022, la reprise économique permise par l'assouplissement ou la levée de la plupart des mesures de lutte contre le coronavirus s'est poursuivie, bien que ralentie par de nouveaux chocs négatifs au premier semestre. Les répercussions de la guerre en Ukraine se sont traduites par une flambée des prix de l'énergie et des matières premières en Europe. Le taux d'inflation a nettement augmenté, freinant la progression des dépenses de consommation des ménages. La croissance a été moins dynamique au second semestre 2022. La hausse des taux directeurs des banques nationales et les retards qui continuent d'entraver les chaînes d'approvisionnement à l'échelle mondiale ont eux aussi ralenti la croissance économique. Les prix élevés de l'énergie et des matières premières ont entraîné une flambée générale des prix. Sous l'effet de cette dernière, les exportations de marchandises bernoises ont nettement progressé en 2022. Le tourisme a lui aussi connu une embellie, le nombre de nuitées ayant augmenté de plus de 30 pour cent par rapport à l'année précédente, atteignant presque le niveau record enregistré en 2019.

D'après les estimations de BAK Economics, le produit intérieur brut (PIB) a progressé de 2,0 pour cent en Suisse en 2022 (2021 : +4,2 %) et de 2,2 pour cent dans le canton de Berne (2021 : +3,4 %).

Évolution du PIB (par rapport à l'année précédente)



«p» : chiffres provisoires

Source : BAK Economics (état : décembre 2022)

2.2 Marché du travail

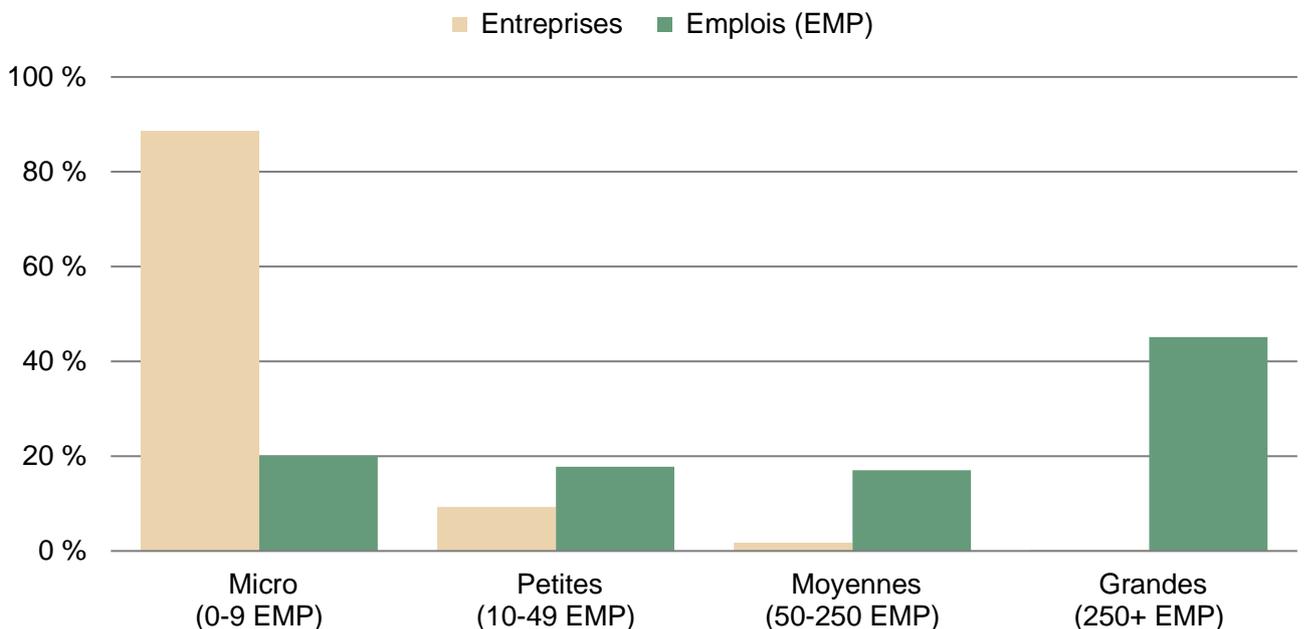
La performance d'un marché du travail est décisive pour le développement économique d'un pays. L'offre (population active) et la demande (entreprises) sont étroitement liées, comme sur chaque marché. Lorsque la demande de travail est plus faible que l'offre, il en résulte du chômage. À court terme, la 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. À long terme, ce sont les progrès technologiques, les changements structurels et la compétitivité des entreprises qui influent sur la demande de travail. L'offre de travail dépend de l'évolution démographique, de l'immigration et de la participation au marché du travail.

En 2022, la demande de travail a augmenté tandis que l'offre de travail a diminué, notamment en raison de l'évolution démographique. Le chômage a par conséquent baissé.

Le canton de Berne compte près de 562 000 personnes actives dont 266 000 femmes et plus de 296 000 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 643 000 emplois au total. 99,7 pour cent d'entre elles figurent 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, 2020



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

2.3 Chômage

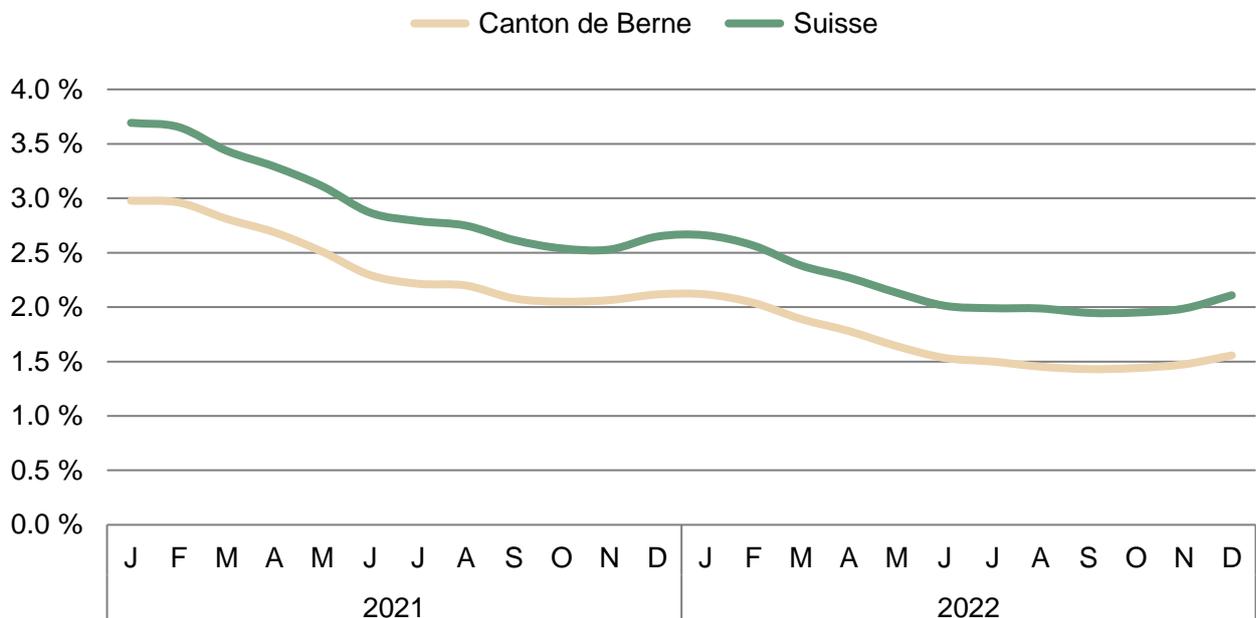
2.3.1 Évolution du chômage

Le marché du travail bernois a connu une évolution extrêmement positive en 2022 : après une nette amélioration en 2021, le taux de chômage a poursuivi sa baisse en 2022, tombant en septembre et en octobre à un niveau historiquement bas. Il est ensuite resté extrêmement faible jusqu'à la fin de l'année. Aussi bien dans le canton de Berne que dans l'ensemble de la Suisse, le taux de chômage observé sur l'année a été nettement inférieur à la moyenne des dix dernières années.

En 2022, le taux de chômage a enregistré un net recul dans toutes les branches. Dans l'horlogerie notamment, la hausse de la demande s'est traduite par une forte baisse du chômage : le taux de chômage y est passé de 4,8 à 2,9 pour cent. Ce dernier a également affiché un recul supérieur à la moyenne dans l'industrie MEM, tributaire des exportations, dans l'hôtellerie et la restauration ainsi que dans les services à la personne.

En 2022, le taux de chômage annuel moyen était de 1,7 pour cent (un chiffre inférieur de 0,7 point de pourcentage à celui de l'année précédente), tombant à son niveau le plus bas depuis 2001. Au début du mois de janvier 2022, 11 847 personnes étaient au chômage et le taux de chômage était de 2,1 pour cent. À la fin du mois de décembre 2022, 8710 personnes étaient au chômage, soit un taux de chômage de 1,6 pour cent. À la fin de l'année, le canton de Berne comptait 3137 personnes au chômage de moins qu'en janvier (BE : -26,5 %, CH : -20,4 %).

Taux de chômage



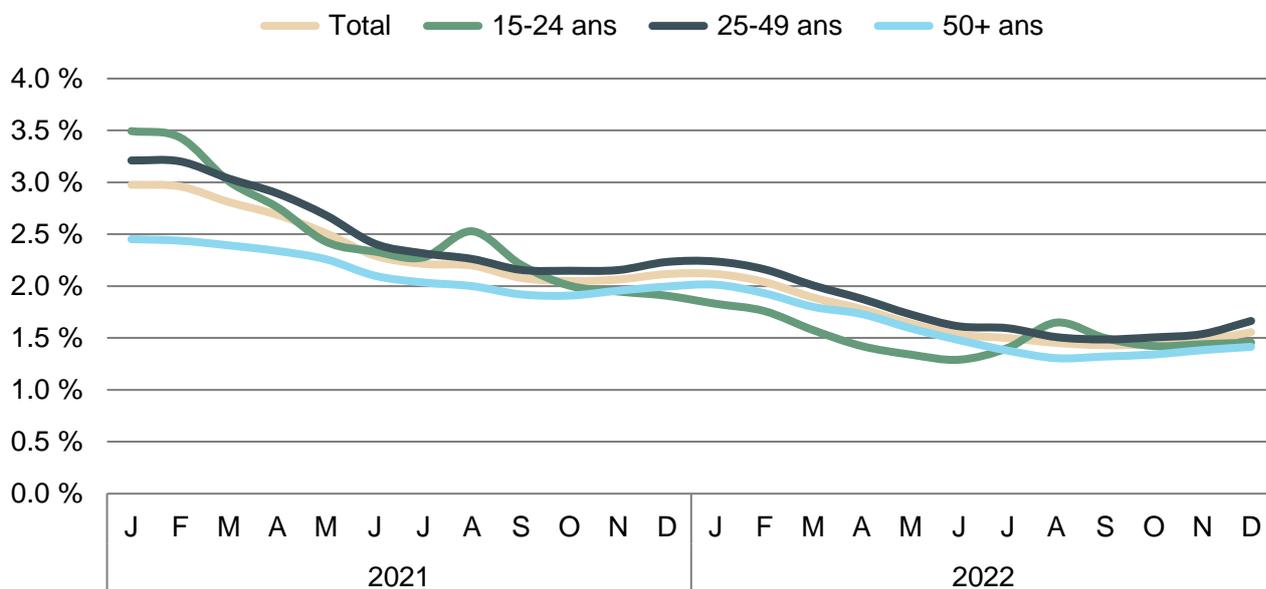
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

2.3.2 Chômage par tranche d'âge

Toutes les tranches d'âge ont vu leur taux de chômage nettement reculer en 2022. Chez les adolescent-e-s et les jeunes adultes (15-24 ans), il est passé de 1,9 à 1,5 pour cent. Ces derniers ont été épargnés par le rebond habituellement observé en été au moment où ils obtiennent leur diplôme de fin d'études. Les personnes ayant rejoint le marché du travail en 2022 ont profité de l'évolution démographique (arrivée sur le marché de générations nées à une période où la natalité était moins forte). La moyenne annuelle du taux de chômage des 15-24 ans est ainsi restée inférieure à la moyenne cantonale (1,5 %, total BE : 1,7 %).

Le taux de chômage s'est maintenu légèrement 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 restent en moyenne plus longtemps au chômage.

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)

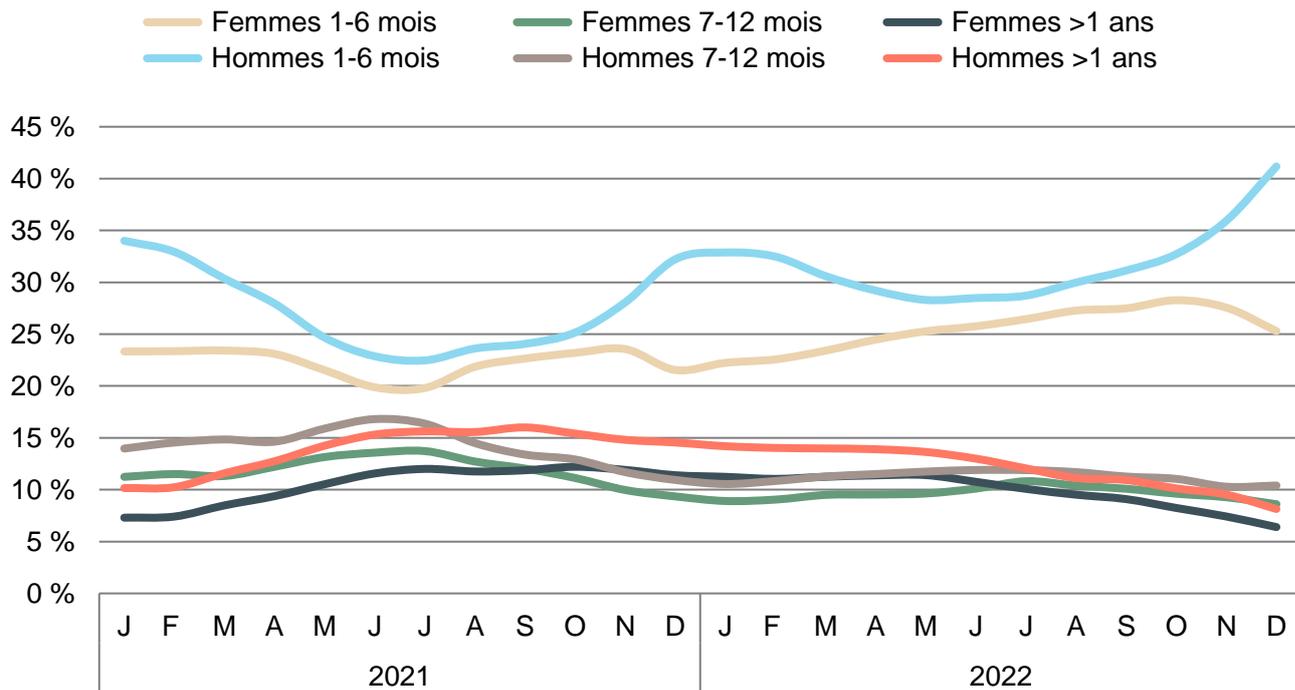
2.3.3 Chômage en fonction de la durée et du sexe

Outre le taux de chômage, le nombre de personnes sans emploi et leur âge, la durée du chômage est aussi une information intéressante. En 2022, 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, était de 22,2 pour cent (2021 : 23,8 %).

En moyenne annuelle en 2022, 44,8 pour cent des personnes sans emploi étaient des femmes et 55,2 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



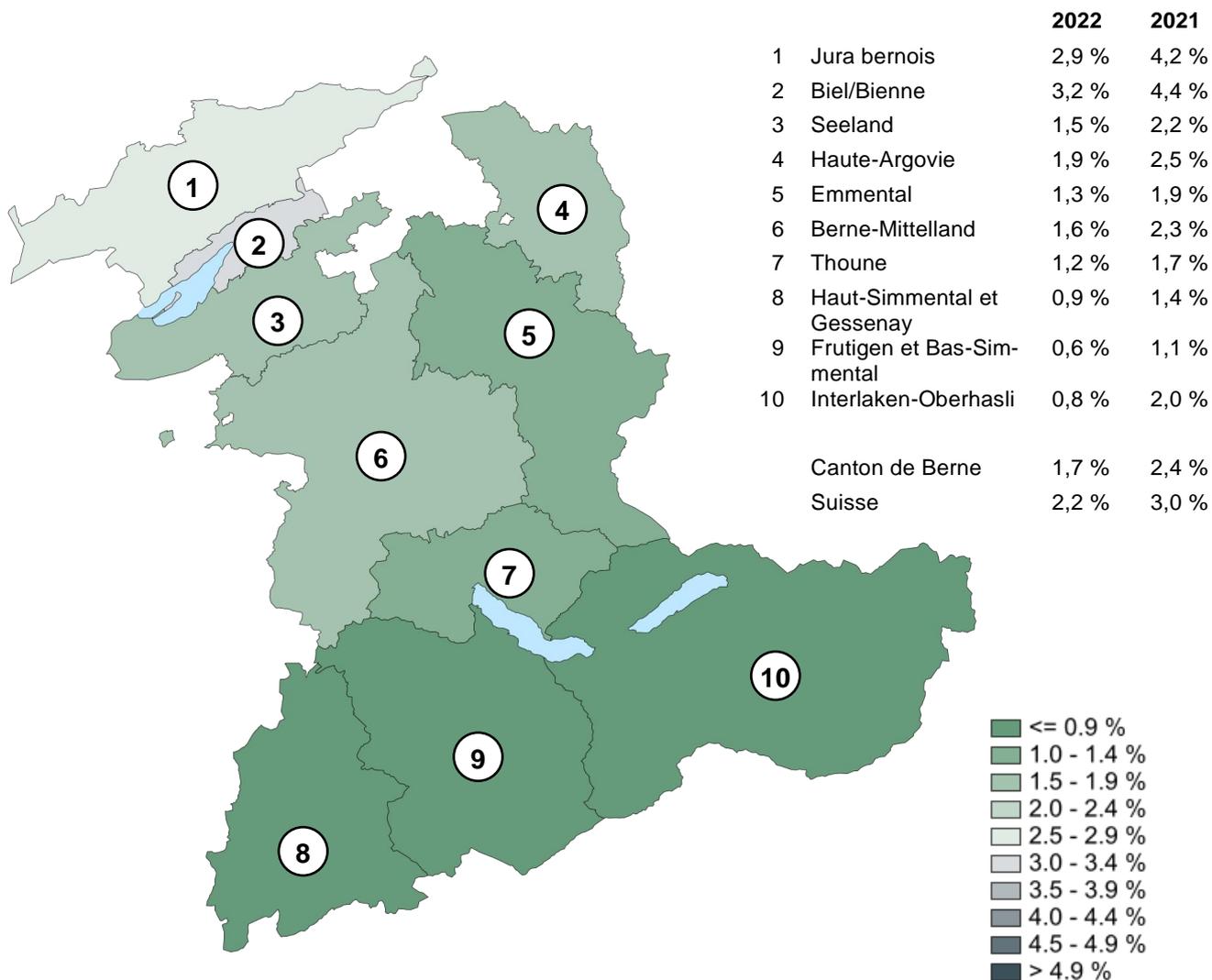
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

2.3.4 Chômage en fonction de l'arrondissement administratif

En 2022, le taux de chômage annuel moyen a fortement reculé par rapport à l'année précédente dans l'ensemble des dix arrondissements administratifs du canton de Berne, même si de fortes disparités sont observées : l'arrondissement administratif de Biel/Bienne présente le taux de chômage le plus élevé, avec 3,2 pour cent en moyenne annuelle, tandis que l'arrondissement de Frutigen et du Bas-Simmental présente le taux le plus bas (0,6 %). Le taux de chômage dans les arrondissements administratifs du Jura bernois et de Biel/Bienne est supérieur à la moyenne suisse.

En 2022, la reprise économique mondiale a entraîné un net recul du chômage dans tous les arrondissements administratifs, et notamment dans celui du Jura bernois, où la demande de main-d'œuvre dans l'horlogerie et l'industrie MEM a fortement progressé. Dans les régions touristiques de l'Oberland aussi, le chômage a nettement diminué par rapport à l'année précédente. C'est avant tout l'hôtellerie-restauration qui a contribué à cette amélioration. Grâce au maintien de la forte demande intérieure et au retour des touristes étrangers, le nombre de nuitées enregistrées durant la saison estivale 2022 a presque atteint le niveau record de l'année 2019.

Taux de chômage, arrondissements administratifs du canton de Berne, moyenne annuelle de 2022



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

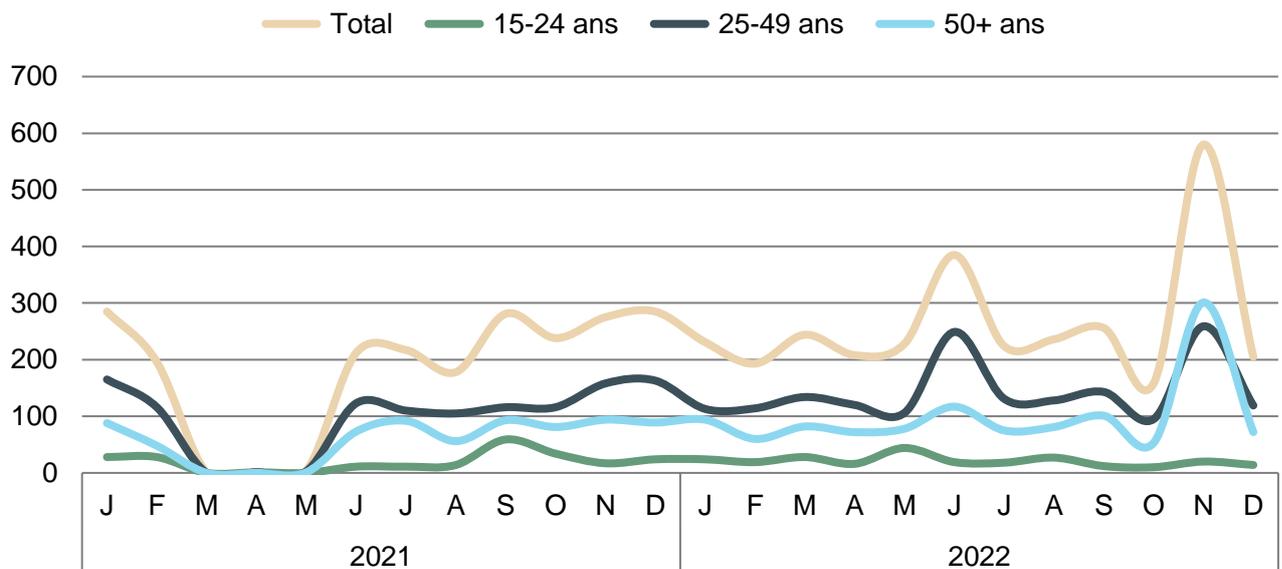
2.3.5 Personnes en fin de droit

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 courant de l'année 2022, 3148 personnes au total sont arrivées en fin de droit dans le canton de Berne (2021 : 2118). Si l'on considère les classes d'âge, 54,4 pour cent d'entre elles avaient entre 25 et 49 ans, 37,7 pour cent avaient plus de 50 ans et 8,0 pour cent avaient entre 15 et 24 ans.

Le pic d'arrivées en fin de droit observé en novembre 2022 s'explique par le nombre des personnes qui se sont retrouvées au chômage lors de la première vague de COVID-19 (de mars à août 2020) et qui ont ouvert un nouveau délai-cadre durant cette période. Parallèlement à la prolongation exceptionnelle du délai-cadre d'indemnisation de neuf mois au maximum pour les indemnités journalières COVID, elles ont perdu leur droit aux indemnités de chômage (IC) à la fin du mois de novembre 2022. Le nombre élevé des arrivées en fin de droit est la conséquence d'arrivées en fin de droit différées et non pas d'arrivées en fin de droit supplémentaires.

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



Remarques :

Les données d'octobre à décembre 2022 sont provisoires.

Modifications de la loi COVID-19 au 20 mars 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^{er} 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^{er} juillet 2021).

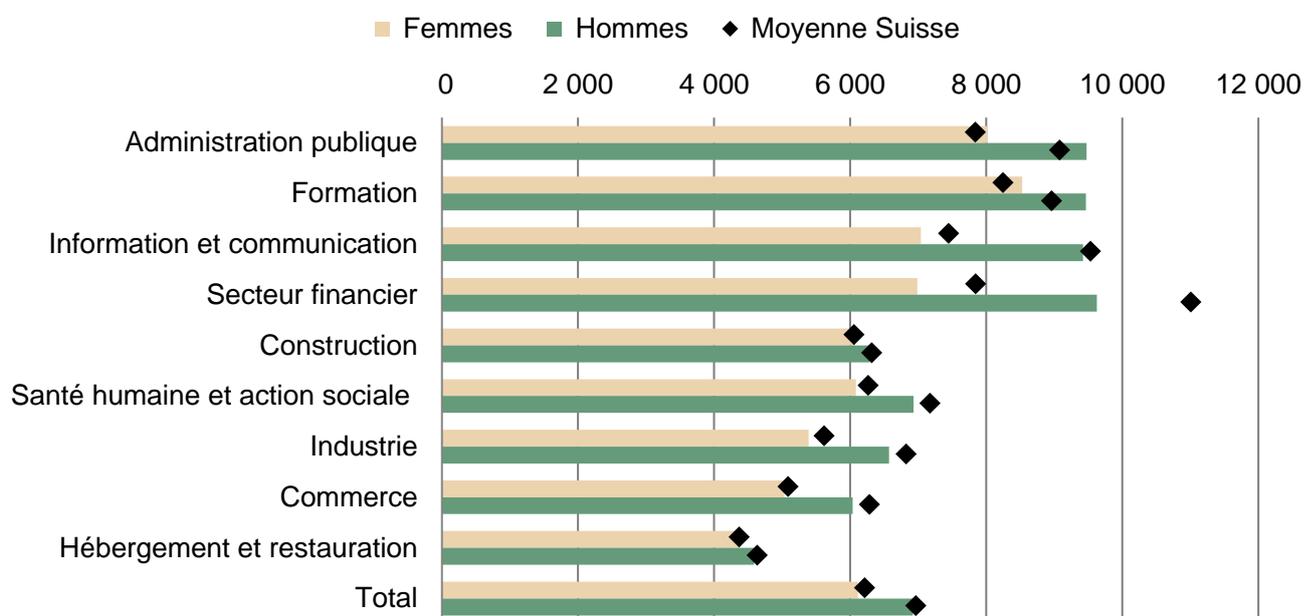
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

2.4 Salaires

Les enquêtes sur la structure des salaires réalisées 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)⁷. Le salaire mensuel brut médian dans la grande région Espace Mittelland s'élevait à 6600 francs en 2020. Cela signifie que la moitié des emplois, convertis en postes à plein temps et part du 13^e 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), 2020



Source : Enquête de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la structure des salaires 2020

⁷ 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

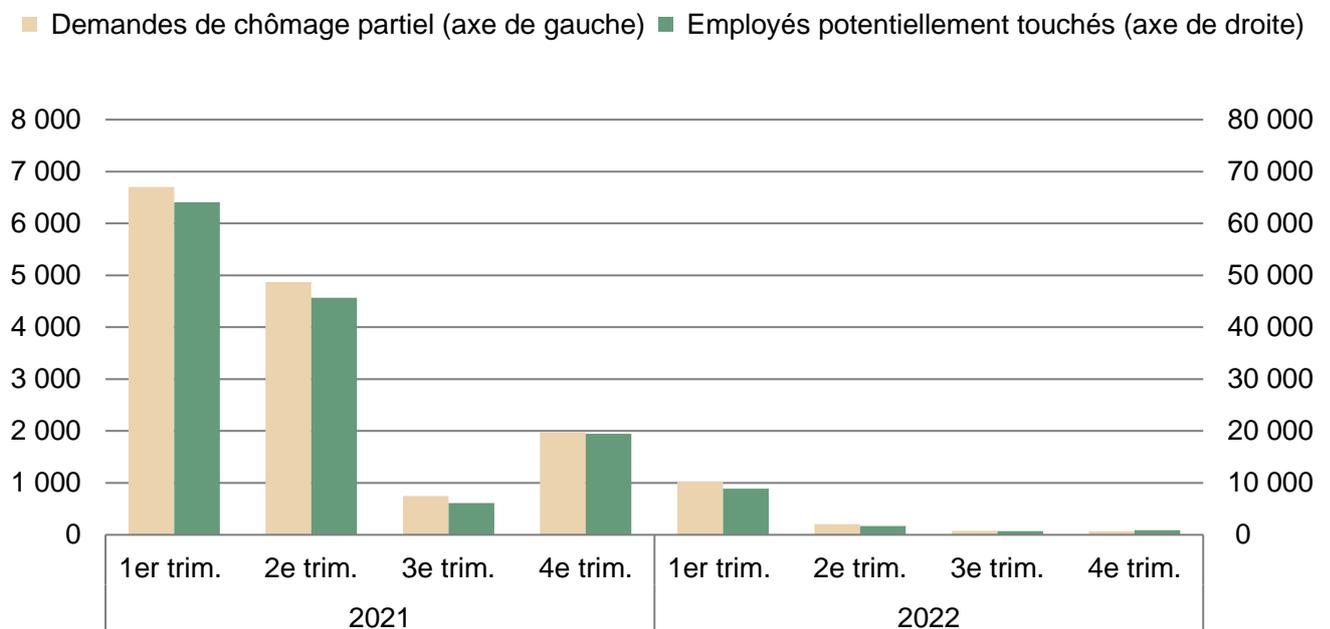
En réduisant les horaires de travail, une entreprise peut compenser une baisse temporaire d'activité et préserver les postes de travail. L'assurance-chômage (AC) couvre pendant une durée déterminée une grande partie des charges salariales pour les employeuses et employeurs qui font valoir une réduction 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. Pour la période allant de juillet 2021 à juin 2022, 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 travail⁸.

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 2022. Au total, 1376 demandes ont été déposées (2021 : 14 300, 2020 : 34 300, 2019 : 200), concernant potentiellement 12 156 personnes (2021 : 135 300, 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 2022 par la caisse publique de chômage se sont élevées à 64 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



Remarques :

La durée des autorisations de réduction de l'horaire de travail a été prolongée de 3 mois à 6 mois entre le 20 mars 2021 et le 31 décembre 2021. À compter du 1^{er} juillet 2021, les autorisations n'étaient plus délivrées pour six mois complets mais seulement jusqu'au 31 décembre 2021. Depuis le 1^{er} octobre 2021, elles sont à nouveau accordées pour une durée de trois mois.

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

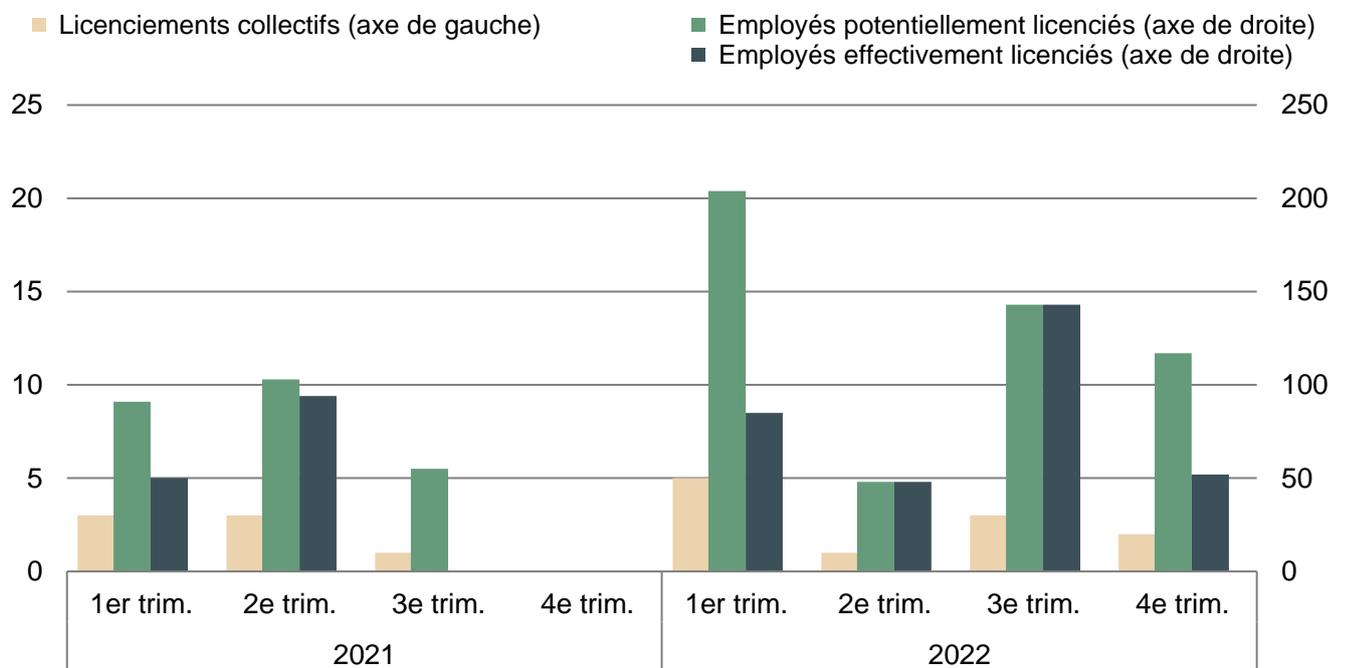
⁸ Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, ordonnance COVID-19 assurance-chômage : prolongation à 24 mois de la durée de perception de l'indemnité. La modification de l'ordonnance devait s'appliquer jusqu'au 28 février 2022, puis ce délai a été prolongé jusqu'au 30 juin 2022 le 26 janvier 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'entreprise⁹, 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, seules 11 annonces de licenciements collectifs ont été recensées en 2022 (2021 : 7, 2020 : 26, 2019 : 20). Aussi bien le nombre d'emplois potentiellement menacés (512, 2021 : 249, 2020 : 2268, 2019 : 1116) que celui de personnes effectivement licenciées (328, 2021 : 144, 2020 : 596, 2018 : 489) sont restés en dessous du niveau d'avant la crise. Des procédures de consultation étant encore en cours ou des licenciements n'ayant pas encore été prononcés, le nombre de personnes effectivement licenciées en 2022 est provisoire.

Licenciements collectifs, canton de Berne



Remarque :
Le nombre de personnes ayant été effectivement licenciées en 2022 est provisoire.

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

⁹ 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 (travailleurs détachés ou prestataires de services indépendants) réalisée sur le territoire suisse (90 jours au plus par année civile). En 2022, 22 226 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 de travailleuses et travailleurs détachés a augmenté de 11 pour cent et celui d'embauches au titre d'activités lucratives de courte durée auprès d'un employeur suisse de 23 pour cent, tandis que le nombre de prestataires de services indépendants a diminué de 30 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 entre la Suisse et l'UE. Le total des annonces effectuées en 2022 a presque atteint le 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 2022, 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

		2021	2022
Travailleurs détachés ¹⁰	Nombre de personnes	7 365	8 150
	Ø durée de travail en jours	11	10
Prestataires de services indépendants ¹¹	Nombre de personnes	2 477	1 740
	Ø durée de travail en jours	30	16
Embauche par des employeurs suisses	Nombre de personnes	10 039	12 336
	Ø durée de travail en jours	50	50
Nombre total de personnes soumises à déclaration	Nombre de personnes	19 881	22 226
	Ø durée de travail en jours	33	32

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

¹⁰ Les travailleuses et travailleurs détachés par une entreprise dont le siège se trouve dans un État membre de l'UE/AELE peuvent en principe, indépendamment de leur nationalité, exercer une activité lucrative en Suisse pendant une durée maximale de trois mois ou 90 jours par année civile par le biais de la procédure d'annonce.

¹¹ 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 2022, le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a effectué 3511 contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Parmi ces contrôles, 1742 concernaient des branches non réglementées par une convention collective de travail à caractère obligatoire et ont été effectués sur mandat du canton de Berne. 983 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 786 contrôles visant le travail au noir.

En 2022, 1645 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 933 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 2022, la CCMT a dû recourir à une procédure de conciliation dans huit cas où elle soupçonnait une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour la branche et le lieu. Ces cas concernaient les branches de la construction, de l'agriculture et de la construction mécanique. Sur proposition du comité directeur, la CCMT a conclu pour ces sept 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		2021	2022
Branches sans CCT à caractère obligatoire	Nombre de contrôles	1 168,5	1 742
Branches avec CCT à caractère obligatoire	Nombre de contrôles	992	983
Travail au noir	Nombre de contrôles	649	786
Total	Nombre de contrôles	2 809,5	3 511
Procédures de conciliation et cas de sous-enchère salariale abusive décelés par la CCMT			
Procédures de conciliation achevées	Nombre de procédures	5	8
Sous-enchères salariales abusives	Décisions de la CCMT	5	7
Travail au noir et infractions à la loi sur les travailleurs détachés			
	Cas examinés	1 290	1 645
	Nombre de sanctions	650	933

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

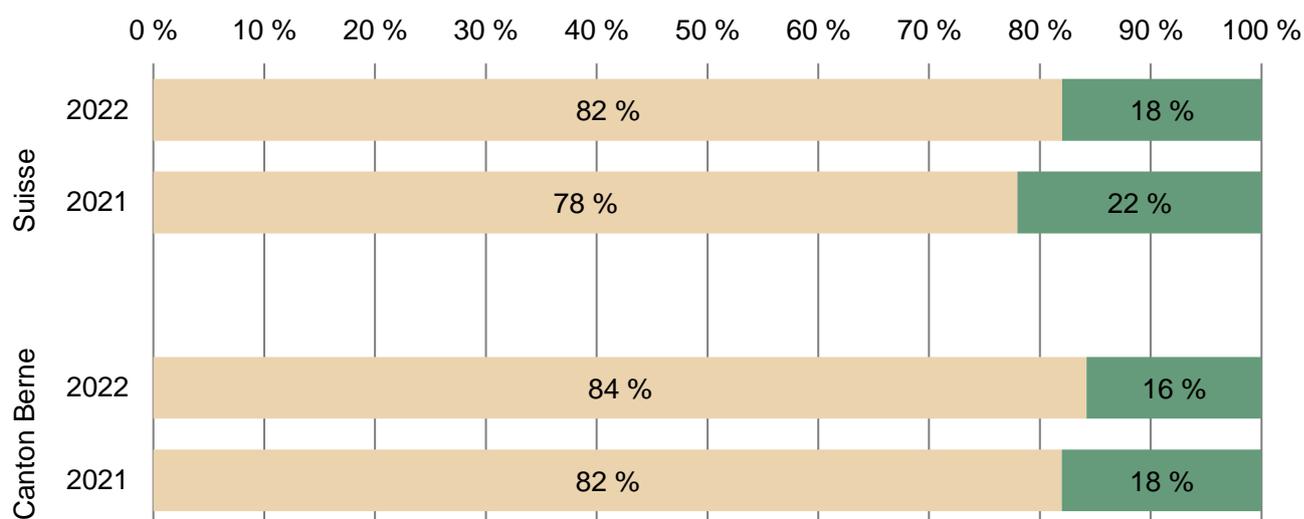
3.3.1 Annonce des postes vacants

L’obligation d’annoncer les postes vacants a pour objectif de mieux exploiter le potentiel de main-d’œuvre indigène. Depuis le 1^{er} 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.¹²

En 2022, dans le canton de Berne, les employeuses et employeurs ont transmis aux ORP 35 000 annonces¹³. Ces dernières portaient au total sur 53 513 postes vacants soumis à l’obligation d’annonce et 10 036 postes vacants non soumis à l’obligation d’annonce (Suisse : 321 548 annonces, 476 615 postes soumis à l’obligation d’annonce et 104 543 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



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

¹² Ce taux était de 8 pour cent jusqu’à fin 2019.

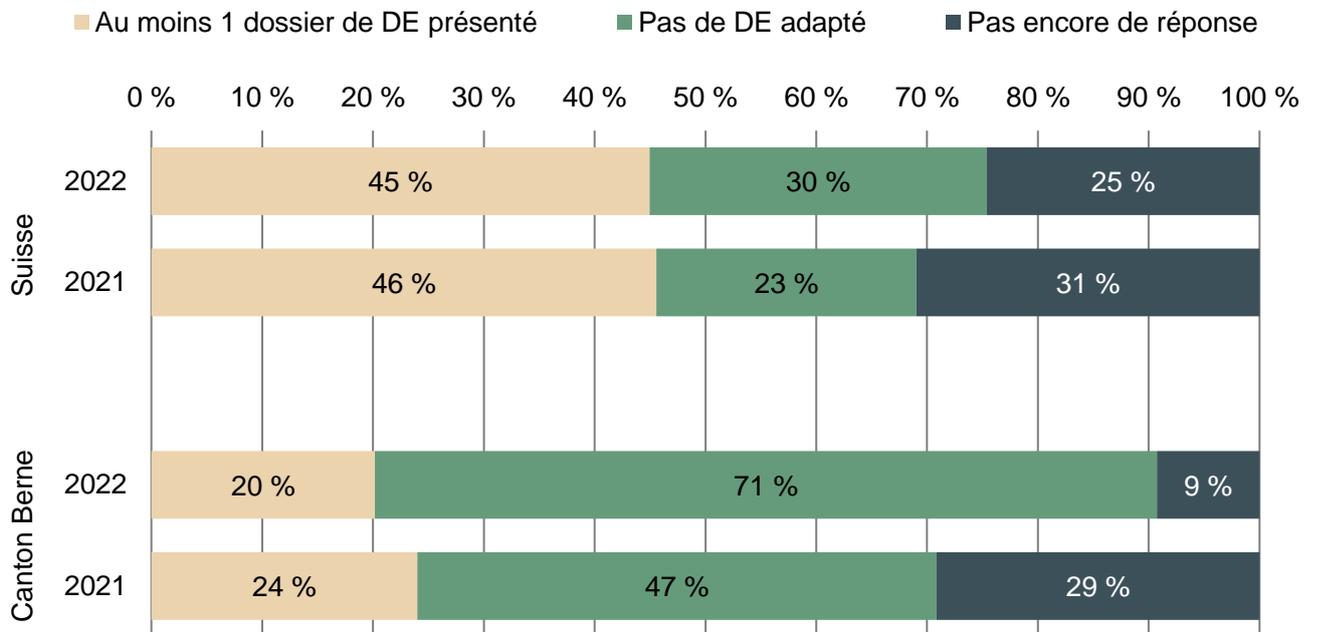
¹³ Une annonce peut porter sur plusieurs postes vacants (soumis à l’obligation d’annonce ou non). Si plusieurs postes sont mentionnés pour une même annonce, ils doivent présenter le même profil de poste.

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 2022, les ORP du canton de Berne ont pu proposer aux employeuses et employeurs au moins un dossier de candidature pour 20 pour cent des annonces faites dans le cadre de l'obligation d'annonce. Pour 71 pour cent des annonces, aucun profil approprié n'a pu être trouvé et pour 9 pour cent des annonces (-20 points de pourcentage par rapport à l'année précédente), 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 = demandeuse ou demandeur d'emploi

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

3.3.3 Retrait d'annonces de postes vacants

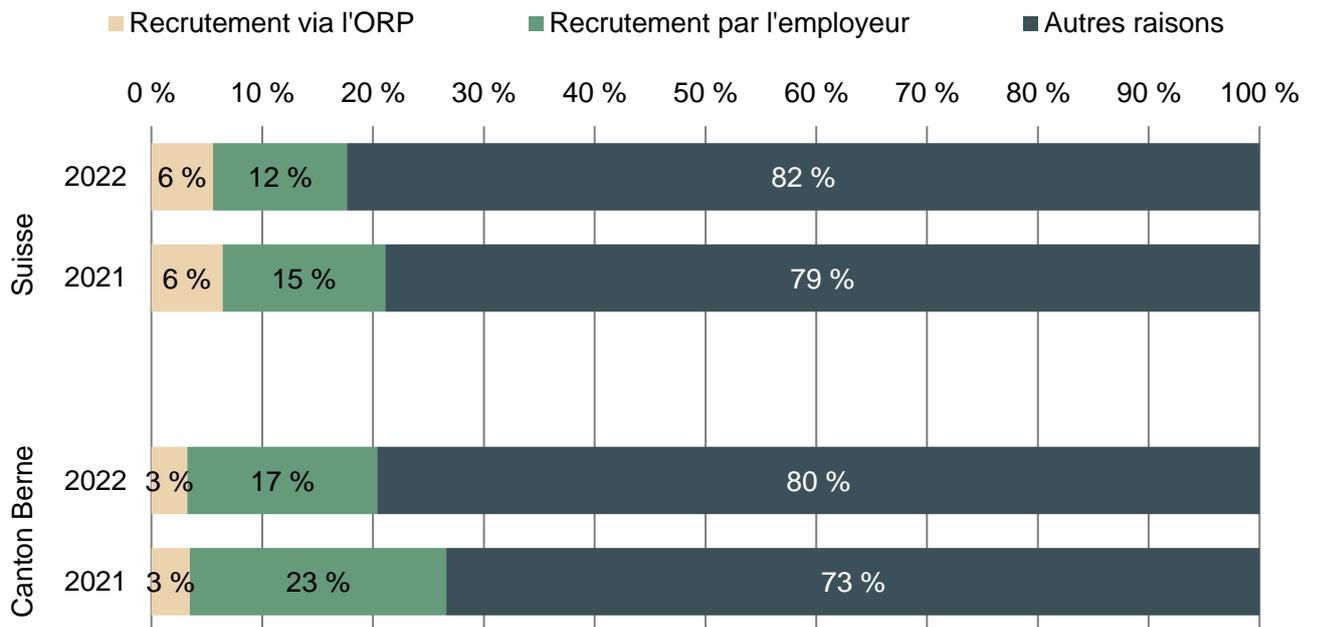
Les employeuses et employeurs examinent les dossiers des demandeuses et demandeurs d'emploi transmis par les ORP. Ils indiquent ensuite aux ORP s'ils ont invité à un entretien d'embauche ou embauché l'une des personnes proposées par les ORP.

Dans le canton de Berne, 63 800 postes vacants ont été retirés, dont 53 600 étaient soumis à l'obligation d'annonce et 10 200 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, 34 700 annonces ont été retirées¹⁴ en 2022, dont 27 000 concernaient des postes soumis à l'obligation d'annonce et 7700 des postes non soumis à cette obligation.

En 2022, dans le canton de Berne, pour 3 pour cent des annonces de postes soumis à l'obligation d'annonce retirées, au moins un poste vacant a été pourvu par l'intermédiaire des ORP. Pour 17 pour cent des annonces de postes soumis à l'obligation d'annonce retirées, au moins un poste vacant a été pourvu au moyen d'un recrutement effectué par l'employeuse ou l'employeur. 80 pour cent des annonces de postes soumis à l'obligation d'annonce retirées 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

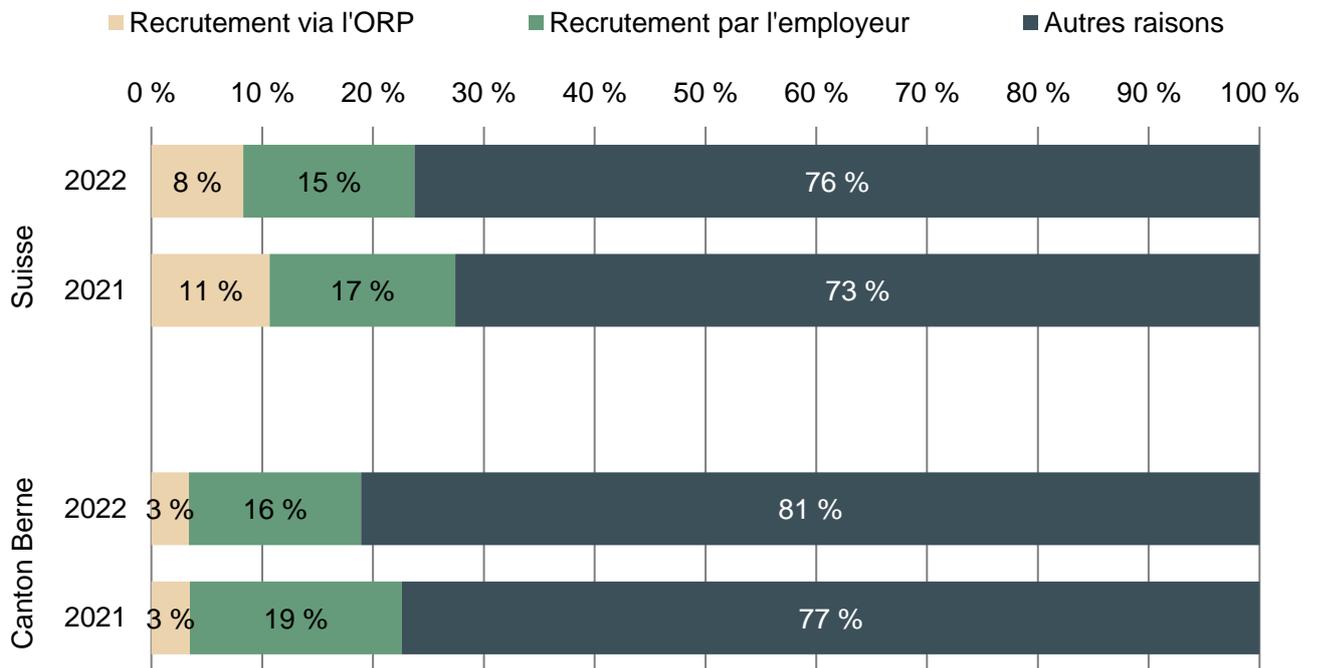


Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

¹⁴Le 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 2022 : dans le canton de Berne, pour 3 pour cent des annonces de postes non soumis à l'obligation d'annonce retirées, au moins un poste vacant a été pourvu par l'intermédiaire des ORP. Pour 16 pour cent des annonces de postes non soumis à l'obligation d'annonce retirées, au moins un poste vacant a été pourvu au moyen d'un recrutement effectué par l'employeuse ou l'employeur. 81 pour cent des annonces de postes non soumis à l'obligation d'annonce retirées 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 : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

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.

Une liste des conventions collectives de travail dont le champ d'application est étendu peut être consultée sur le site Internet du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) via le lien suivant : [Conventions collectives de travail étendues \(admin.ch\)](https://www.admin.ch/conventions-collectives-de-travail-etendues)

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.

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^{er} 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^{er} 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'employeurs, de cinq personnes représentant les organisations de travailleurs 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'employeurs et de travailleurs, les associations faïtières 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.

- Claude Thomann, représentant de l'Union cantonale des associations patronales bernoises, a démissionné de la présidence de la CCMT au 31 décembre 2022. Il a été remplacé par Adrian Haas à la présidence et par Christoph Zimmerli, membre de l'Union cantonale des associations patronales bernoises, pour représenter les employeurs.
- Heidi Rubi, représentante du Secrétariat général de la DTT, a démissionné au 31 mars 2022. Cornelia Hofstetter a été désignée pour lui succéder.
- Marianne Michel, secrétaire de la CCMT, a quitté l'Office de l'économie au 31 octobre 2022. Elle a été remplacée par Marcos Feijoo à partir du 1^{er} décembre 2022.

Priorités de l'année 2022

En 2022, la CCMT s'est essentiellement attelée à l'observation du marché du travail, notamment dans les branches prioritaires de la construction/du 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^{er} 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).

Examen des cas présentés

En 2022, la CCMT a dû recourir à une procédure de conciliation dans huit 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, de l'agriculture et de la construction mécanique.

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

Propositions et approbations

Février	<p>La CCMT approuve son rapport annuel 2021.</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 2023 sont définis.</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>
Mai	<p>La CCMT prend connaissance du rapport sur les mesures de marché du travail (MMT).</p> <p>La CCMT décide à l'unanimité de</p> <ul style="list-style-type: none">a) renoncer à publier les seuils de salaires qu'elle a fixés.b) réserver la communication de ceux-ci aux cas où une demande lui parvient et d'insérer des liens vers le calculateur de salaire de l'USS et le calculateur national de salaires sur le site Internet de l'Office de l'économie. <p>Pour quatre 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>
Septembre	<p>La séance de la CCMT s'est tenue par voie de circulation.</p>
Novembre	<p>La CCMT décide à l'unanimité d'approuver le questionnaire sur les conditions de salaire et de travail dans les crèches du canton de Berne et le calendrier correspondant.</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> <p>Le président sortant et la secrétaire de la CCMT, qui quitte également ses fonctions, sont remerciés pour leur travail au sein de la CCMT.</p>

Annexe 4 : Membres de la CCMT (état au 31 décembre 2022)

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 ^{er} 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 ^e vice-président)	DEEE – Office de l'économie
Manuel Michel	DSSI – Office de l'intégration et de l'action sociale
Cornelia Hofstetter	DTT – Secrétariat général
Rahel Frey	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	
Marcos Feijoo	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

Après avoir été menée en visioconférence au cours des dernières années, l'assemblée des délégué·e·s s'est tenue le 9 mai 2022 au stade du Wankdorf en présence de nombreuses personnes. Claude Thomann, président de la CCMT et invité à cette assemblée en tant qu'intervenant, a mis en avant le rôle de la collaboration des partenaires sociaux au sein du CMTBE, un véritable atout qui a permis au CMTBE de devenir une organisation professionnelle au fonctionnement bien rôdé.

Corrado Pardini, président du CMTBE, a expliqué que malgré des possibilités de contrôles restreintes, le CMTBE avait relativement bien traversé la crise due à la pandémie grâce au soutien de ses partenaires et du canton de Berne. Il a profité de cette période pour faire réaliser une évaluation externe par l'entreprise Interface. Cette évaluation a fait état de résultats globalement très satisfaisants. Les recommandations de l'entreprise Interface ont déjà été appliquées. De plus, les échanges avec les commissions paritaires ont été intensifiés après la pandémie.

Au cours du deuxième semestre 2022, des échanges importants ont notamment été menés avec des représentantes et représentants des autorités. Durant l'été, une entreprise externe mandatée par le SECO a effectué une analyse globale des coûts et de l'efficacité des contrôles effectués sur place, y compris de ceux menés par le CMTBE. Cela nous a permis de documenter la charge de travail et les coûts effectifs des contrôles menés sur place sur l'ensemble du vaste territoire du canton de Berne.

En août 2022, le président et le directeur du CMTBE ont été interrogés, à la demande du Contrôle fédéral des finances (CDF), sur l'efficacité et l'efficience des contrôles. Nous sommes parvenus à montrer de manière claire et compréhensible l'importance et l'utilité des activités de contrôle menées par le CMTBE. Enfin, en novembre 2022, un contrôle sur un chantier a été réalisé en présence d'Helene Budliger-Artieda, secrétaire d'État et nouvelle directrice du SECO, de Boris Zürcher, de l'ambassadeur Peter Gasser (tous deux membres du SECO) ainsi que de Sebastian Friess et Thomas Kräuchi (membres de l'OEC). La présentation de l'activité du CMTBE et la possibilité de procéder à un échange d'informations ont été appréciées.

Des changements au sein du personnel du CMTBE sont intervenus vers la fin de l'année 2022. Ils sont présentés plus en détail ci-après. Walter Rumpf, directeur depuis 2008, a démissionné au 31 décembre 2022 pour laisser place à la relève. Il se tient encore à disposition jusqu'à l'AD 2023 pour former son successeur et en tant que membre du comité. Avec d'autres membres du CMTBE, il a été remercié pour son travail en décembre 2023 lors d'une manifestation très réussie qui a également été l'occasion de souhaiter la bienvenue au nouveau directeur et inspecteur en chef Daniel Matosevic, et à d'autres nouveaux collaborateurs et collaboratrices.

Assemblée des délégués et travaux du comité

L'ordre du jour de l'AD du 9 mai 2022 ne comportait que des affaires statutaires. Les délégué·e·s ont approuvé les comptes annuels 2021. Le compte de résultats 2021 fait état de produits de 1,378 million de francs (CHF 1,422 mio l'année précédente) et s'est soldé par une perte de 8284.64 francs. Le résultat d'exploitation avant amortissement, résultat financier et impôts (EBITDA) s'élevait à 104 434.55 francs (CHF 132 191.00 l'année précédente). La deuxième année de pandémie n'a donc pas été très fructueuse pour le CMTBE, ce qui n'est pas surprenant. Le bilan du CMTBE témoigne toutefois d'une situation financière solide et stable.

Le comité s'est réuni à sept reprises en 2022. Il a notamment discuté de l'évaluation externe menée par les entreprises Break the Box GmbH et p3b AG dans le but d'effectuer une comparaison détaillée entre le logiciel utilisé par le CMTBE et Baticontrol. En 2018, le CMTBE avait déjà envisagé sérieusement de

passer au logiciel Baticontrol. Suite à l'évaluation menée à l'époque, il lui avait été conseillé de réexaminer cette option ultérieurement. Parallèlement, de légères modifications du logiciel utilisé par le CMTBE ont été lancées, tandis que la transition numérique dans le domaine des signalements SYMIC s'est poursuivie.

Des explications relatives au remaniement complet des statistiques du CMTBE effectué à l'aide d'un soutien externe ont été présentées au comité du CMTBE et à l'OEC. Le comité a également examiné un rapport interne sur l'efficacité des contrôles effectués par le CMTBE sur le terrain et dans les bureaux. Il a été constaté à cette occasion qu'un grand nombre de contrôles menés dans les bureaux et portant sur les entreprises détachant du personnel ont révélé des suspicions d'infractions en matière d'indication du lieu des missions ou du statut d'embauche. Les contrôles dans les bureaux se révèlent donc eux aussi efficaces. Le comité a optimisé les processus internes relatifs à la LTN et aux contrôles CTP. Si des infractions en matière de conditions de travail et de salaire sont constatées lors d'un contrôle LTN, elles sont consignées dans un rapport de contrôle distinct sur les mesures d'accompagnement, qui est ensuite transmis à la CP.

En outre, en 2022, le comité a chargé un groupe de travail constitué de la présidence et de la direction d'effectuer un examen interne détaillé de tous les processus et structures organisationnelles du CMTBE. Cette demande faisait suite au potentiel d'optimisation qui avait été constaté lors de contrôles aléatoires. Le groupe de travail s'est réuni à six reprises entre mars et septembre 2022. Il a soumis au comité de nombreuses mesures et propositions d'amélioration. Certaines de ces mesures ont déjà été adoptées et mises en œuvre. Elles concernent principalement l'image du CMTBE et les processus internes. Les principales mesures devront toutefois être discutées au printemps 2023 par l'assemblée des délégués, à qui il incombe de statuer sur leur mise en œuvre.

Par ailleurs, la structure de la direction du CMTBE doit être adaptée. La double casquette du directeur en tant que membre du comité, représentant du canton et deuxième vice-président d'une part, et en tant que directeur opérationnel sous mandat d'autre part, pose problème du point de vue de la gouvernance. De plus, au vu de la structure du personnel, la gestion indirecte du personnel n'est plus opportune. L'ancien directeur Walter Rumpf a participé à cette prise de conscience et a donc démissionné au 31 décembre 2022 après qu'un successeur a été engagé. Il se tient si nécessaire à la disposition de la nouvelle direction, qui sera intégrée à l'inspectorat, et du comité jusqu'à l'AD 2023. La direction sera assurée par intérim par le président Corrado Pardini et le vice-président Jürg Hostettler jusqu'à ce qu'elle soit confiée à l'inspecteur en chef Daniel Matosevic à l'issue de sa période d'essai au printemps 2023.

Inspectorat et secrétariat

En 2022, l'inspectorat a effectué 3511 contrôles du marché du travail avec le soutien du secrétariat. Parmi ces contrôles, 1742 concernaient des branches sans convention collective de travail étendue (= 99,5 % de l'objectif annuel contre 85,4 % l'année précédente), 983 portaient sur des branches avec convention collective de travail étendue (= 78,2 % de l'objectif annuel contre 81 % l'année précédente) et 786 relevaient de la lutte contre le travail au noir (= 92,0 % de l'objectif annuel contre 84,82 % l'année précédente).

Ces bons résultats sont en grande partie dus au travail de l'équipe du CMTBE. Les comptes annuels 2022 devraient être proches de l'équilibre. Il existe toutefois un potentiel d'amélioration afin d'atteindre les objectifs définis pour les contrôles dans les branches avec CCT étendue, mais il faudra d'abord résoudre certains problèmes. En effet, d'une part, le nombre d'entreprises de détachement et de prestataires indépendants venant de l'UE a diminué depuis 2020 (coronavirus). D'autre part, si chaque entreprise annoncée peut en principe être contrôlée une fois par an, il n'est parfois pas possible, conformément aux consignes de certaines commissions paritaires (CP), de contrôler des entreprises qui ont déjà été contrôlées la même année dans un autre canton, ce que le CMTBE ne peut pas savoir ou seulement

moyennant un travail considérable. En outre, les exigences des CP en matière de contrôles ont considérablement augmenté, notamment aussi pour ceux portant sur des entreprises suisses des branches avec CCT étendue. Certaines CP ont donc considérablement réduit le nombre de contrôles imposés au sein d'entreprises suisses. De plus, un nombre croissant de restrictions régionales ou même cantonales (limitation du nombre de contrôles au sein d'entreprises domiciliées hors du canton) ou de charges concernant les bailleurs de services ont été introduites. Il est donc devenu plus compliqué d'atteindre les objectifs élevés définis dans les conventions de prestations. La faisabilité et la rentabilité des contrôles dans les branches avec CCT étendue ayant diminué, nous devons trouver avec nos membres et nos partenaires des solutions plus appropriées et plus efficaces.

Des changements ont eu lieu au sein du personnel du CMTBE en 2022. Stefan Hirt a pris une retraite anticipée à la fin du mois d'octobre. Il travaillait comme inspecteur du marché du travail depuis 2005, a suivi la création puis le développement du CMTBE auquel il a contribué pendant 14 ans, notamment en devenant co-inspecteur en chef. Fin novembre, Marcos Feijoo, inspecteur en chef, et Thomas Michel ont eux aussi quitté le CMTBE, suivis en décembre par Katrin Tadic-Batt et Regula Aeschbacher. Un grand merci à tous ces collaborateurs et collaboratrices de longue date pour leur engagement au sein du CMTBE.

Les inspecteurs du marché du travail Ernesto Casagrande et Roger Kaufmann ont rejoint le CMTBE, respectivement en novembre et décembre 2022. Daniel Matosevic, inspecteur en chef et directeur, et Ursula Boschung, directrice du secrétariat, ont pris leurs nouvelles fonctions au sein du CMTBE au début du mois de janvier 2023. Marietta Schaffner rejoindra le CMTBE en tant qu'inspectrice du marché du travail début février 2023. L'effectif du CMTBE, qui comptait jusque-là 880 pour cent de poste, a été légèrement augmenté. Le CMTBE dispose ainsi du personnel nécessaire afin d'atteindre les objectifs définis pour l'année 2023.

Walter Rumpf, le 10 janvier 2023

Annexe 6 : Comité et membres du CMTBE (état au 31 décembre 2022)

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	
Daniel Matosevic	Inspecteur en chef et directeur (à partir du 1.1.2023)
Beat Stettler	Inspecteur
Frédy Geiser	Inspecteur
Andreas Karlen	Inspecteur
Ernesto Casagrande	Inspecteur
Roger Kaufmann	Inspecteur
Regula Aeschbacher	Inspectrice
Katrin Tadic-Batt	Administration
Tanja Habegger	Administration
Oliver Bossard	Administration

Source : Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)