



Situation sur le marché du travail en 2025

Faits et chiffres sur le marché du travail bernois en 2025

Rapport annuel de la Commission cantonale du marché du travail (CCMT)

Extrait du rapport annuel du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)



Impressum

Éditeur

OAC Office de l'assurance-chômage
Stauffacherstrasse 131
3014 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

© OAC Office de l'assurance-chômage et Office de l'économie, janvier 2026 ;
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 2025)	27
	Annexe 5 : Extrait du rapport annuel du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE). 28	
	Annexe 6 : Comité et membres du CMTBE (état au 31 décembre 2025).....	31

1. Résumé

Sous l'effet de l'essoufflement de la conjoncture internationale, le chômage a poursuivi sa progression en 2025, tout en restant à un niveau modéré. Après avoir atteint un niveau historiquement bas dans le canton de Berne à l'été 2023, le taux de chômage n'a cessé d'augmenter (décembre 2025 : 2,3 %). Observé sur l'année, le taux de chômage a atteint la moyenne des dix dernières années dans le canton de Berne et l'a même légèrement dépassée au niveau national. Par rapport à 2024, 3800 personnes de plus étaient au chômage dans le canton de Berne en moyenne annuelle. Le taux de chômage annuel moyen est passé de 1,7 pour cent l'année précédente à 2,1 pour cent (CH : de 2,4 % à 2,8 %).

Sur l'année 2025, 1079 demandes de réduction de l'horaire de travail ont été approuvées, concernant potentiellement 24 000 emplois.

Bien qu'en baisse par rapport à l'année précédente, le nombre de licenciements collectifs a été supérieur au niveau prépandémique de 2019 (2025 : 26, 2024 : 29, 2019 : 20).

Approchant les 21 600, le nombre de missions de courte durée soumises à l'obligation d'annonce effectuées par des personnes étrangères exerçant une activité lucrative est resté légèrement en deçà du niveau de l'année précédente (23 000).

En 2025, le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a réalisé 3592 contrôles portant sur les conditions de travail et de salaire 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 effectué au total 1090 examens ayant permis de clarifier des cas de suspicion de travail au noir, de relever des infractions à la loi sur les travailleurs détachés, et de prononcer 709 sanctions.

La Commission cantonale du marché du travail (CCMT) a tenu quatre séances en 2025. Le comité directeur et le secrétariat de la CCMT ont mené 19 procédures de conciliation. Parmi les cas contrôlés, la CCMT a conclu à 12 reprises qu'il s'agissait de sous-enchères abusives par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.

En 2025, dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants, les employeurs du canton de Berne ont transmis aux offices régionaux de placement (ORP) environ 17 400 annonces, portant sur 24 000 postes vacants soumis à l'obligation d'annonce et 14 100 postes non soumis à cette dernière.

Marché du travail dans le canton de Berne

		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Personnes actives ¹		2023			2024		
Suisse	Nbre de pers.	4 769 784	2 235 112	2 534 673	4 824 333	2 259 433	2 564 900
Canton de Berne	Nbre de pers.	570 145	272 227	297 918	573 918	276 260	297 658
Taux d'activité		2023			2024		
Suisse	standardisé ²	64,2 %	59,6 %	69,0 %	64,3 %	59,6 %	69,0 %
Canton de Berne	standardisé ²	64,2 %	59,9 %	68,6 %	64,1 %	60,3 %	68,0 %
Emplois ³		2022			2023		
Suisse	Nbre de pers.	5 561 101	2 550 760	3 010 341	5 644 870	2 597 176	3 047 694
Canton de Berne	Nbre de pers.	662 558	314 315	348 243	673 902	321 555	352 347
	Temps plein (90 - 100 %) Part	63,6 %	43,4 %	82,0 %	673 902	321 555	352 347
	Temps partiel I (50 - 89 %) Part	24,8 %	37,9 %	12,9 %	63,1 %	42,5 %	81,9 %
	Temps partiel II (< 50 %) Part	11,6 %	18,7 %	5,1 %	25,4 %	38,8 %	13,1 %
Demandeurs d'emploi (moy. ann.)		2024			2025		
Suisse	Nbre de pers.	184 529	84 376	100 153	214 098	98 449	115 569
Canton de Berne	Nbre de pers.	16 278	7 307	8 972	19 231	8 662	10 569
Nombre de chômeurs ⁴ (moy. ann.)		2024			2025		
Suisse	Nbre de pers.	112 563	49 072	63 491	133 712	58 555	75 175
	Taux	2,4 %	2,2 %	2,5 %	2,8 %	2,7 %	3,0 %
Canton de Berne	Nbre de pers.	9 923	4 194	5 729	11 776	4 936	6 841
	Taux	1,7 %	1,6 %	1,9 %	2,1 %	1,8 %	2,3 %
15-24 ans	Nbre de pers.	1 074	439	635	1 217	515	703
	Taux	1,9 %	1,7 %	2,2 %	2,2 %	1,9 %	2,4 %
25-49 ans	Nbre de pers.	6 057	2 676	3 381	7 286	3 154	4 133
	Taux	1,9 %	1,8 %	2,1 %	2,3 %	2,1 %	2,5 %
50 ans ou plus	Nbre de pers.	2 792	1 079	1 713	3 273	1 268	2 005
	Taux	1,4 %	1,2 %	1,6 %	1,7 %	1,4 %	1,9 %
Chômeurs de longue durée (> 1 an)	Nbre de pers.	1 072	448	624	1 528	640	888
	Part	10,8 %	10,7 %	10,9 %	13,0 %	13,0 %	13,0 %
Personnes arrivées en fin de droit		2024			2025p		
Suisse	Nbre de pers.	26 750	12 408	14 338	34 625	15 802	18 823
Canton de Berne	Nbre de pers.	2 231	981	1 250	3 074	1 424	1 650
Réduction de l'horaire de travail		2024			2025		
Canton de Berne	Demandes						
	approuvées	733	1 079
	Nbre de pers. ⁵	16 367	23 867

« 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. La population résidente comprend toutes les personnes de la population résidente permanente qui vivent dans un ménage privé. Les diplomates, les fonctionnaires internationaux et les membres de leur famille, ainsi que les personnes qui vivent dans un ménage collectif ne sont pas pris en compte.

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 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 2025, l'économie a affiché une croissance inférieure à la moyenne, aussi bien au niveau national que dans le canton de Berne, pâtissant de la faible demande internationale. L'année a été marquée par une forte volatilité. L'annonce par les États-Unis début avril 2025 d'une future augmentation des droits de douane sur les produits suisses a entraîné des effets d'anticipation sur les exportations de produits pharmaceutiques et de montres vers les États-Unis. Robuste au premier semestre 2025, la croissance économique a ensuite reculé au second semestre.

La déclaration d'intention conclue entre la Suisse et les États-Unis le 14 novembre 2025 prévoyant de baisser à un maximum de 15 pour cent les surtaxes spécifiques à la Suisse a constitué un réel soulagement pour les entreprises directement concernées, notamment dans l'industrie MEM et l'horlogerie. La situation est toutefois restée difficile pour les branches exportatrices, notamment en raison de la force du franc suisse.

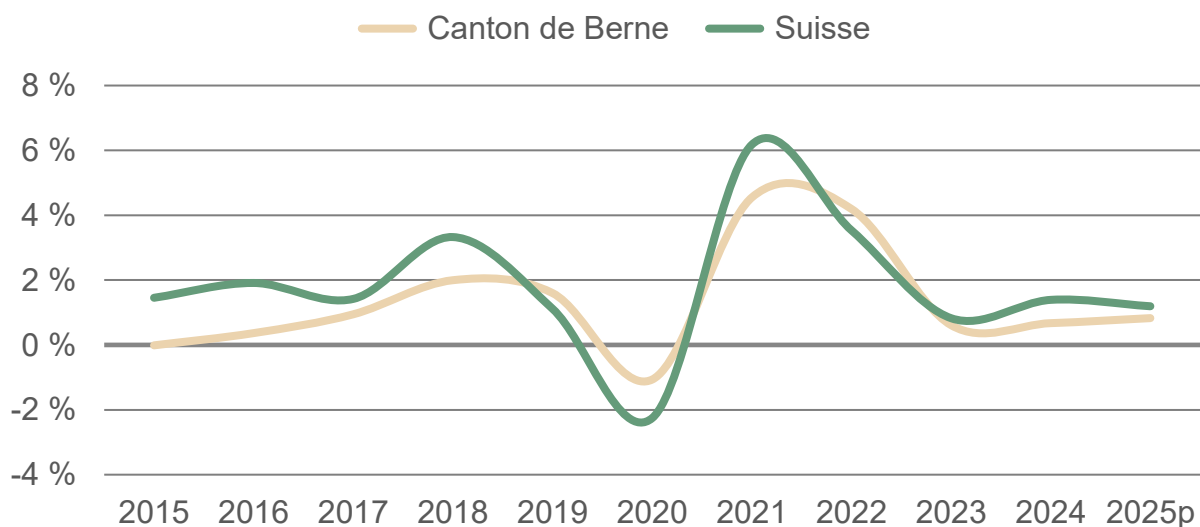
En 2025, les exportations de marchandises bernoises ont connu une évolution très différente selon les secteurs, et particulièrement volatile. Elles ont dans l'ensemble légèrement diminué par rapport à l'année précédente. Les exportations de marchandises de l'industrie chimique et pharmaceutique ont été supérieures à celles de l'année précédente, tandis que l'industrie des machines et l'horlogerie, plus sensibles à la conjoncture et aux taux de change, ont souffert de la faiblesse conjoncturelle au niveau mondial et des droits de douane imposés par les États-Unis, et ont vu leurs exportations reculer.

Dans le tourisme, le nombre de nuitées enregistrées en Suisse a dépassé le record de 2024, tandis que dans le canton de Berne, il a presque atteint le record de l'année précédente. Durant la saison estivale 2025, le nombre de nuitées d'hôtes en provenance du continent américain a affiché un nouveau record, tandis que celui des hôtes asiatiques a diminué.

Contrairement à la zone euro et aux États-Unis, le taux d'inflation a nettement diminué au cours de l'année. En conséquence, la Banque nationale suisse (BNS) a fortement baissé son taux directeur à plusieurs reprises, dont la dernière fois en juin 2025, faisant passer ce dernier à 0,0 %.

D'après les estimations de BAK Economics, le produit intérieur brut (PIB) a progressé de 1,2 % en Suisse en 2025 (2024 : +1,4 %) et de 0,8 % dans le canton de Berne (2024 : +0,7 %).

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



« p » : chiffres provisoires

Source : BAK Economics (état : décembre 2025)

2.2 Marché du travail

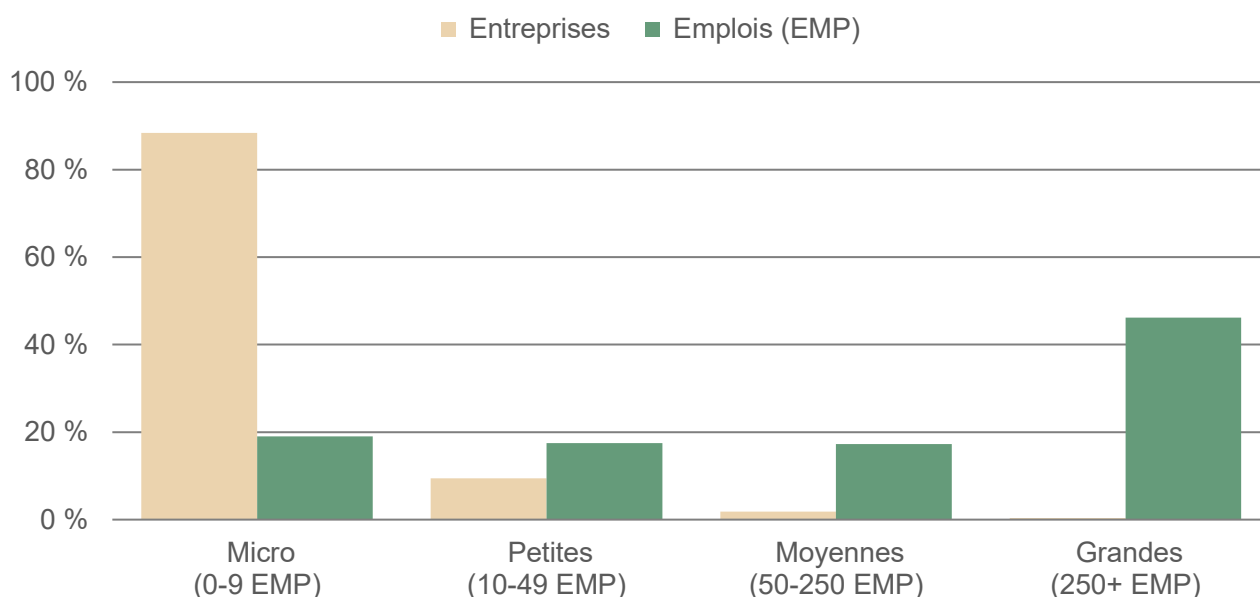
La performance d'un marché du travail est décisive pour le développement économique d'un pays. L'offre (population active) et la demande (entreprises) sont étroitement liées, comme sur chaque marché. Lorsque la demande de travail est plus faible que l'offre, il en résulte du chômage. À court terme, la 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 2025, le marché du travail bernois a été marqué par la faiblesse conjoncturelle et par les grandes incertitudes liées à la politique économique et commerciale internationale. La demande de travail a été freinée, en particulier dans le secteur industriel. En raison de la hausse du chômage, les entreprises ont indiqué que les difficultés de recrutement de personnel qualifié avaient diminué et que les efforts nécessaires pour pourvoir les postes vacants s'étaient normalisés.

En 2024, le canton de Berne comptait 573 900 personnes actives : 276 300 femmes et 297 600 hommes. Dans le canton de Berne, la participation au marché du travail se situait dans la moyenne suisse.

En 2023, environ 71 100 entreprises avaient leur siège dans le canton de Berne. 99,7 pour cent d'entre elles appartenaient à la catégorie des petites et moyennes entreprises (PME, jusqu'à 250 emplois). Au total, les entreprises sises dans le canton de Berne représentaient 674 000 emplois.

Entreprises et emplois en fonction de la taille des entreprises, canton de Berne, 2023



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

2.3 Chômage

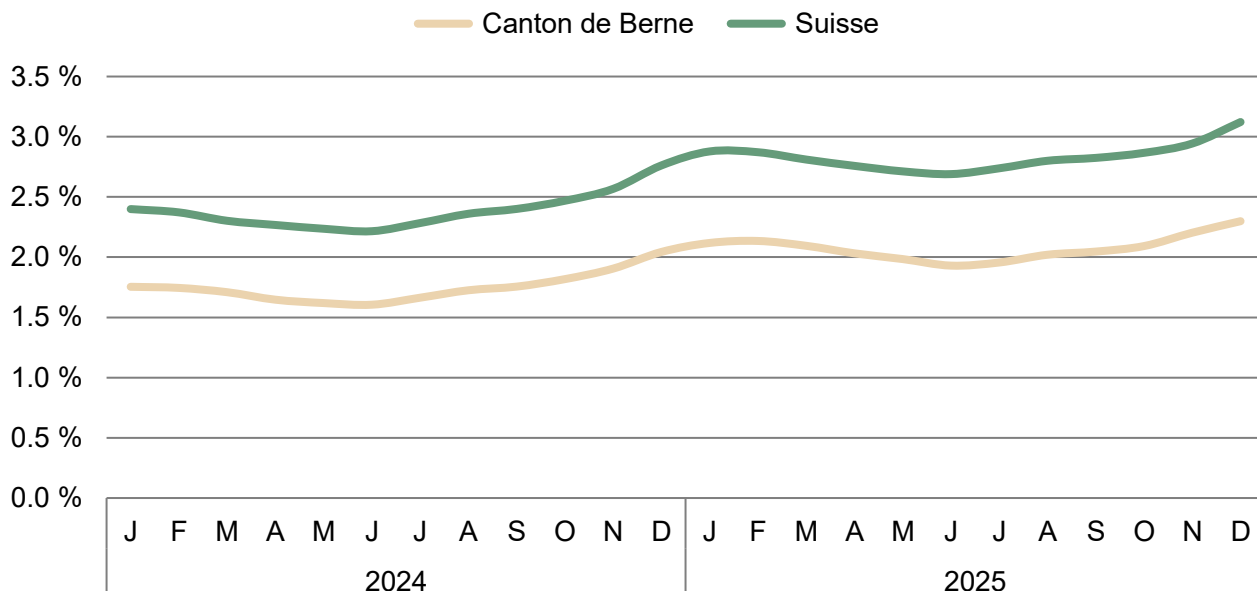
2.3.1 Évolution du chômage

Sous l'effet de l'essoufflement de la conjoncture internationale, le chômage a poursuivi sa progression en 2025, tout en restant à un niveau modéré. Après avoir atteint un niveau historiquement bas dans le canton de Berne à l'été 2023, le taux de chômage n'a cessé d'augmenter. Observé sur l'année, le taux de chômage a atteint en 2025 la moyenne des dix dernières années dans le canton de Berne et l'a même légèrement dépassée au niveau national.

En 2025, le taux de chômage annuel moyen s'est monté à 2,1 pour cent, ce qui représente une progression de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Au début du mois de janvier 2025, 11 593 personnes étaient au chômage et le taux de chômage s'élevait à 2,0 pour cent. À la fin du mois de décembre 2025, 13 041 personnes étaient au chômage, soit un taux de chômage de 2,3 pour cent. À la fin de l'année, le canton de Berne comptait 1448 personnes au chômage de plus qu'en janvier 2025 (BE : +12,5 %, CH : +13,0 %).

Le taux de chômage a augmenté dans toutes les branches au cours de l'année 2025. Dans l'horlogerie et l'industrie MEM, la baisse de la demande due à la faiblesse conjoncturelle au niveau mondial ainsi qu'aux tarifs douaniers élevés imposés par les États-Unis sur les produits suisses ont conduit à une nette hausse du chômage. Ainsi, le taux de chômage moyen a augmenté pour atteindre 5,0 pour cent dans l'horlogerie (2024 : 4,1 %) et 3,6 pour cent dans l'industrie MEM (2024 : 2,7 %). Il a aussi enregistré une forte hausse dans l'hôtellerie-restauration (2024 : 3,9 %, 2025 : 4,6 %).

Taux de chômage

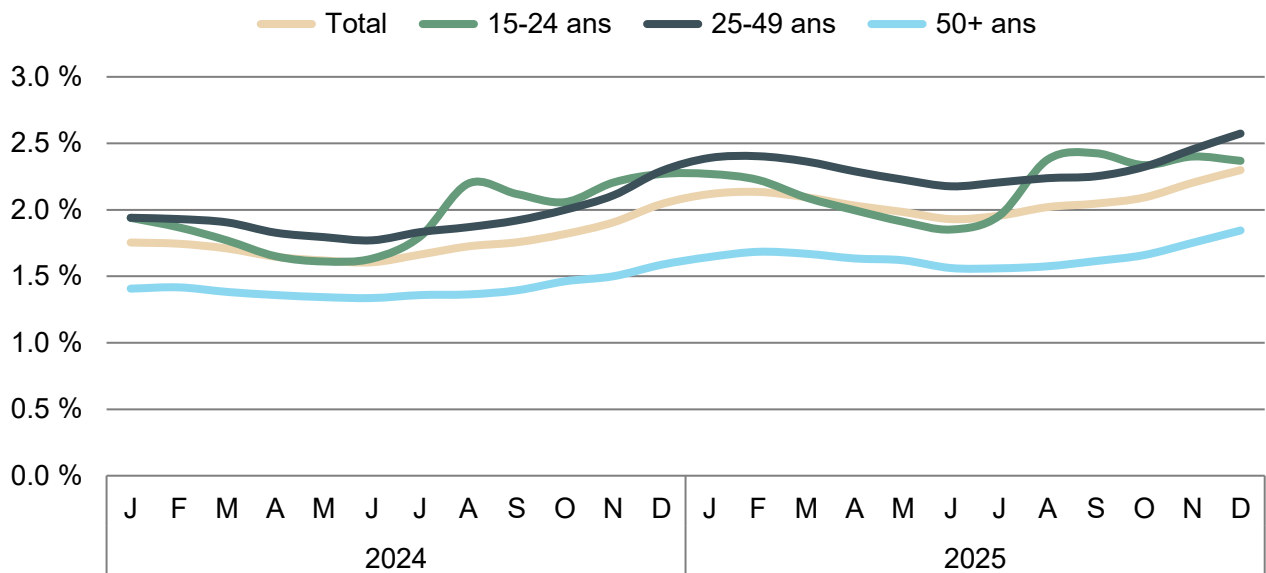


Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

2.3.2 Chômage par tranche d'âge

En 2025, le taux de chômage annuel moyen a augmenté pour toutes les tranches d'âges par rapport à l'année précédente. Chez les adolescents et les jeunes adultes (15-24 ans), il a atteint une moyenne annuelle de 2,2 pour cent (2024 : 1,9 %). Le taux de chômage annuel moyen s'est établi à 2,3 pour cent chez les 25-29 ans (2024 : 1,9 %), tandis que celui des plus de 50 ans (1,7 % contre 1,4 % en 2024) est resté inférieur à la moyenne annuelle cantonale (total BE : 2,1 %).

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)

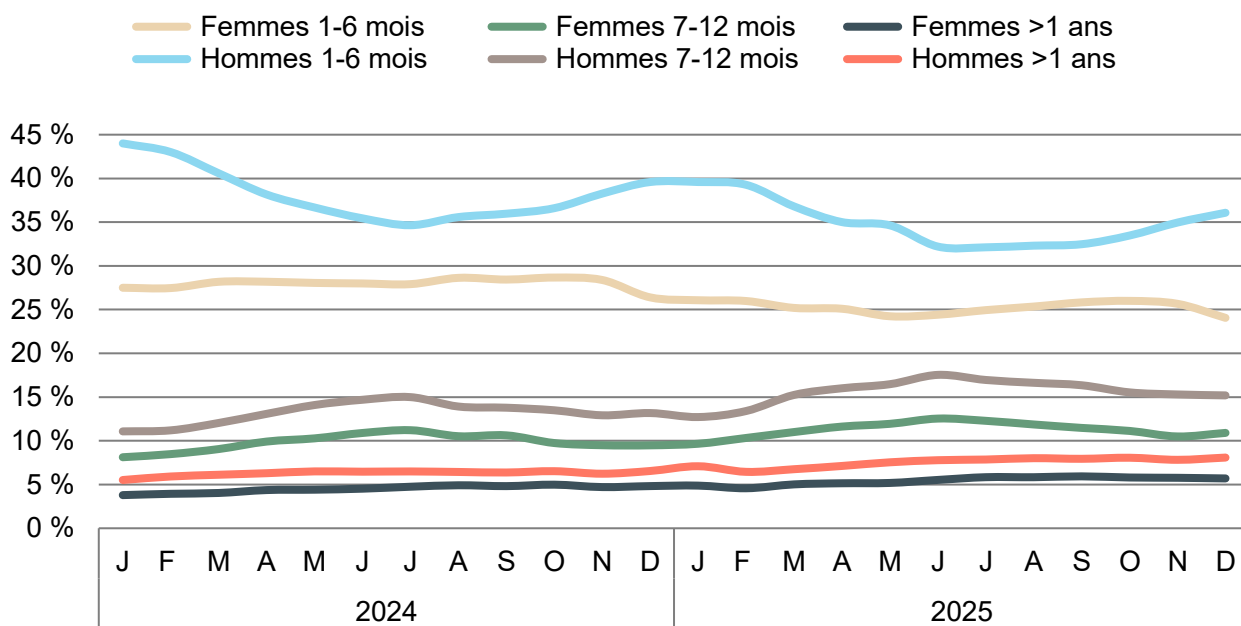
2.3.3 Chômage en fonction de la durée et du sexe

Outre le taux de chômage ainsi que le nombre et l'âge des personnes au chômage, la durée des périodes de chômage constitue elle aussi un indicateur intéressant. En 2025, 60,2 pour cent des personnes concernées sont restées au chômage durant une période d'un à six mois. La part du chômage de longue durée (personnes inscrites au chômage pendant plus d'un an) s'est montée à 13,0 pour cent (2024 : 10,8 %).

En moyenne annuelle, 41,9 pour cent des personnes au chômage étaient des femmes et 58,1 pour cent des hommes en 2025. Les hommes sont plus concernés que les femmes par les effets saisonniers ou conjoncturels, car ils travaillent plus souvent dans des branches cycliques (dans le secteur de la construction ou dans les branches de l'industrie axées sur les exportations p. ex.).

En raison des effets saisonniers auxquels est exposé le secteur de la construction entre novembre et mars, la part d'hommes restant au chômage jusqu'à six mois durant cette période est nettement supérieure à celle des femmes.

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



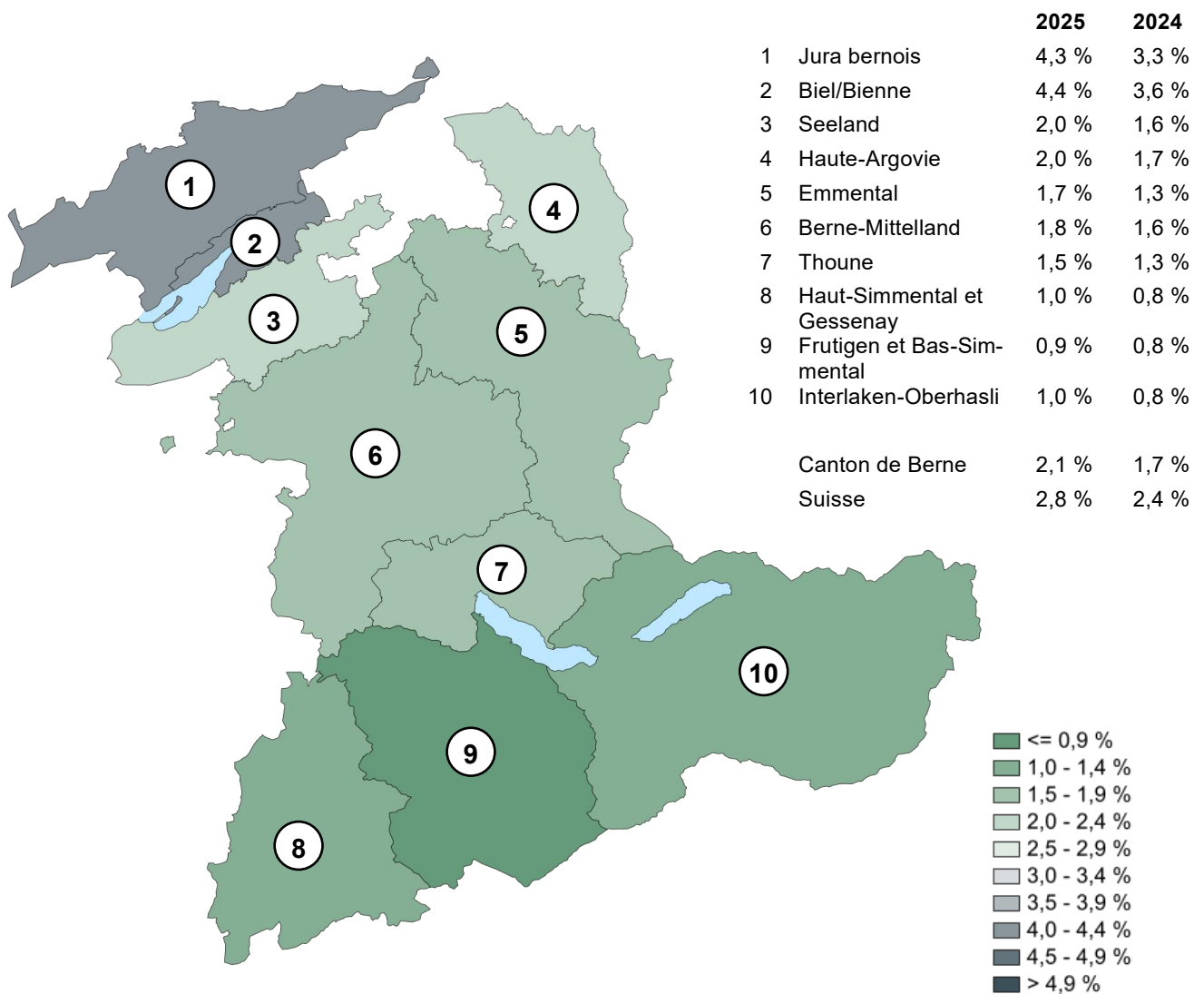
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

2.3.4 Chômage en fonction de l'arrondissement administratif

En 2025, le taux de chômage annuel moyen a augmenté par rapport à l'année précédente dans les dix arrondissements administratifs. Les taux de chômage varient fortement selon les arrondissements administratifs du canton de Berne. C'est l'arrondissement administratif de Biel/Bienne qui a enregistré le taux de chômage annuel moyen le plus élevé (4,4 %), tandis que l'arrondissement administratif du Haut-Simmental a affiché le taux le plus bas (0,9 %). Le taux de chômage dans les arrondissements administratifs du Jura bernois et de Biel/Bienne est supérieur à la moyenne suisse.

La plus forte hausse du taux de chômage a été observée dans l'arrondissement administratif du Jura bernois, où la demande de main-d'œuvre a chuté, en particulier dans l'horlogerie et l'industrie MEM, en raison de la faiblesse de la conjoncture mondiale et des droits de douane élevés imposés par les États-Unis sur les produits suisses. Dans les arrondissements administratifs de l'Oberland, la hausse du chômage est restée modérée, notamment grâce au tourisme, qui a de nouveau enregistré une bonne année et généré de la demande de main-d'œuvre.

Taux de chômage, arrondissements administratifs du canton de Berne, moyenne annuelle de 2025



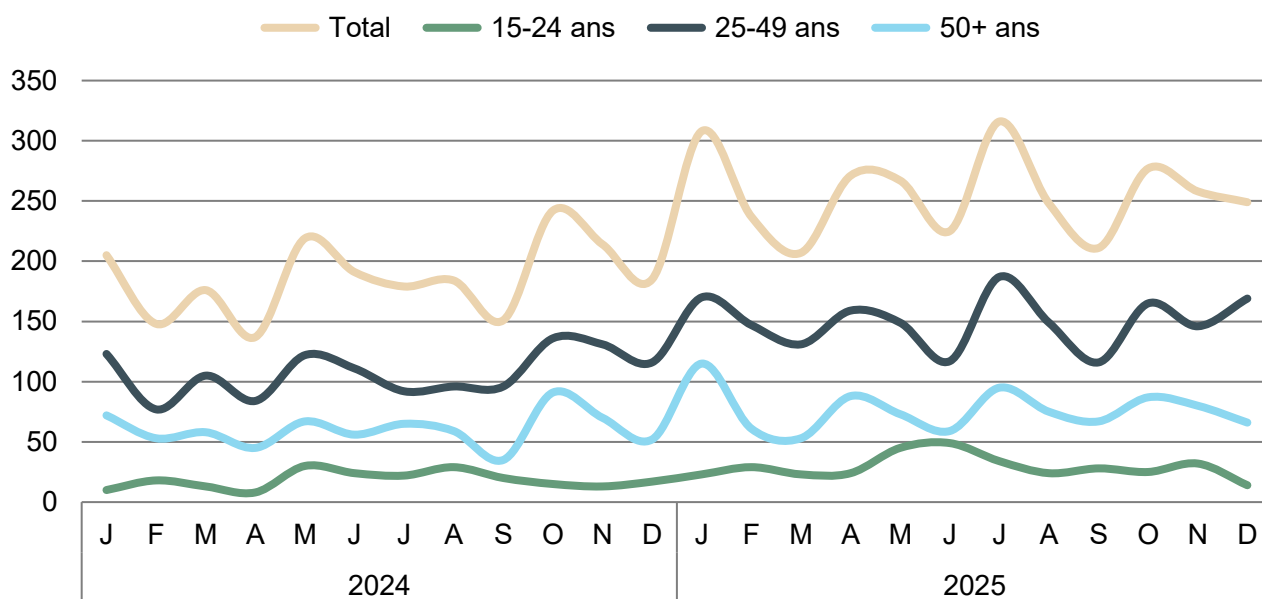
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

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 en tant que demandeuses et demandeurs d'emploi dans les statistiques du chômage.

Dans le courant de l'année 2025, 3074 personnes au total sont arrivées en fin de droit dans le canton de Berne (2024 : 2231). Si l'on considère les classes d'âge, 58,7 % d'entre elles avaient entre 25 et 49 ans, 29,9 % avaient plus de 50 ans et 11,4 % 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 2025 sont provisoires.

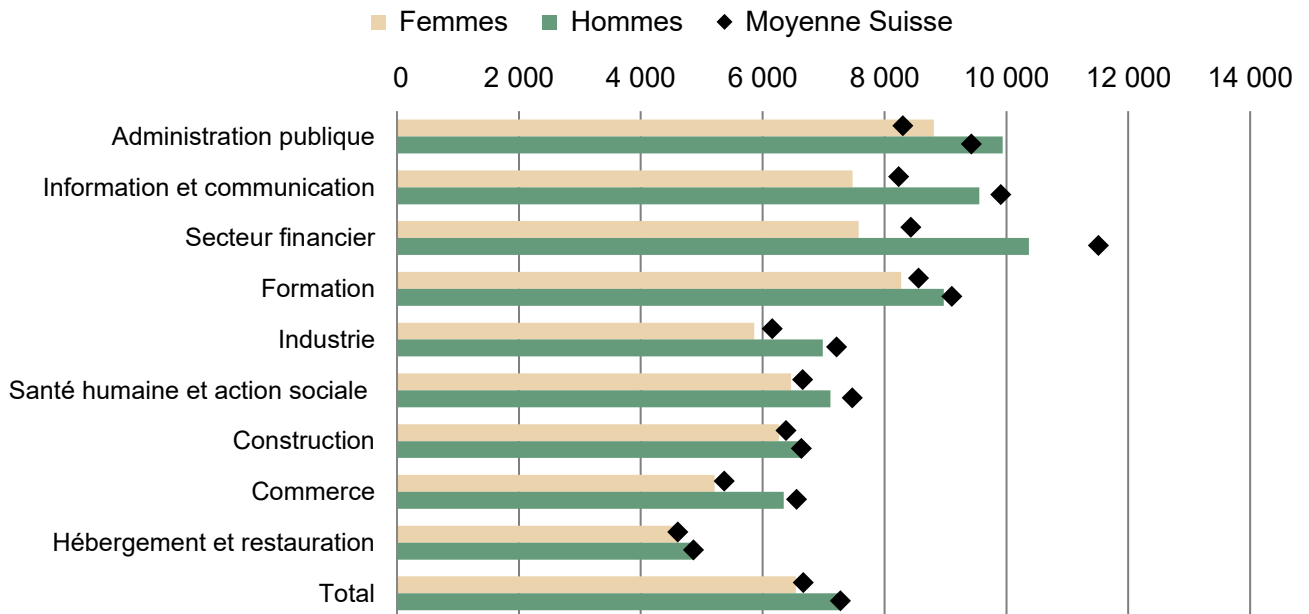
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

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). Le salaire mensuel brut médian dans la grande région Espace Mittelland s'élevait à 6964 francs en 2024. 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), 2024



Source : Enquête de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la structure des salaires 2024

2.5 Réduction de l'horaire de travail

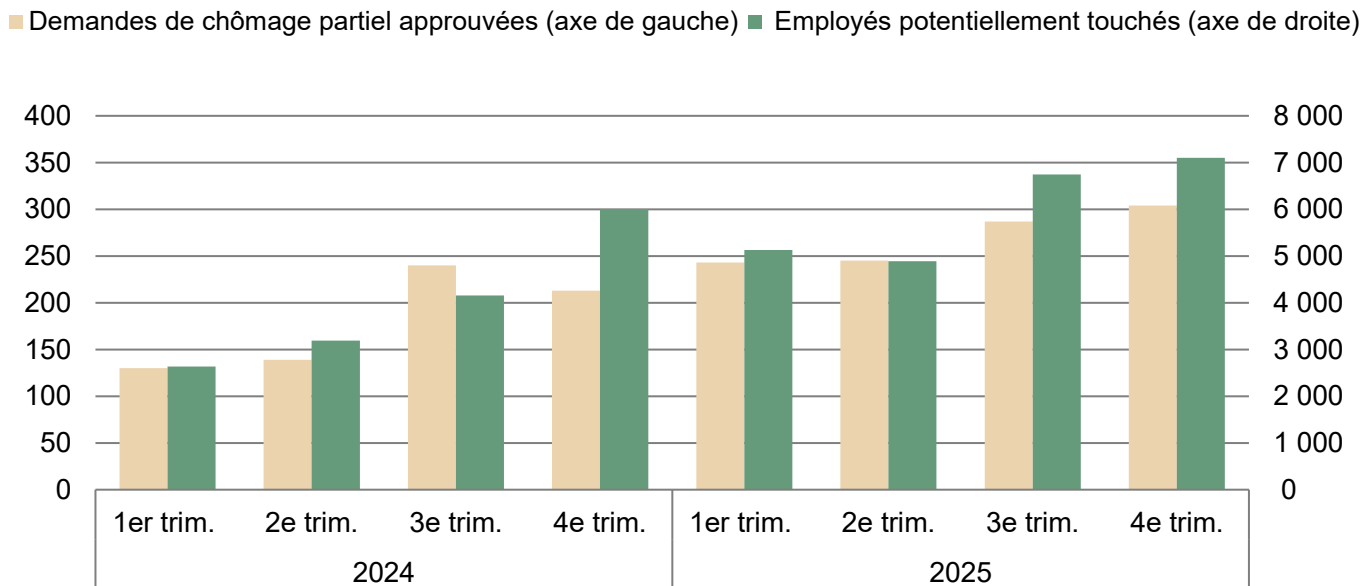
En réduisant les horaires de travail, une entreprise peut compenser une baisse temporaire d'activité et préserver les postes de travail. L'assurance-chômage (AC) couvre pendant une durée déterminée une grande partie des charges salariales pour les employeuses et employeurs qui font valoir une réduction de l'horaire de travail, et ce afin d'empêcher des licenciements.

Sous l'effet du ralentissement de la conjoncture en 2024 et des grandes incertitudes qui ont pesé sur la politique économique et commerciale internationale en 2025, le nombre de demandes approuvées n'a cessé d'augmenter. Sur l'année 2025, 1079 demandes de réduction de l'horaire de travail ont été approuvées (2024 : 722), concernant potentiellement 23 867 personnes (2024 : 15 985).

Pour la période de juin 2024 à juillet 2025, le Conseil fédéral avait fait passer de 12 à 18 mois la durée maximale d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail. Il a ensuite prolongé une nouvelle fois cette durée, qui est désormais de 24 mois pour la période de novembre 2025 à juillet 2026.⁶ Cette mesure vise principalement à soutenir les branches et entreprises exportatrices du pays.

Les données relatives au nombre d'emplois effectivement touchés ne sont pas disponibles. Les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail versées pour 2025 par la caisse publique de chômage ont atteint un montant de 37 millions de francs (2024 : CHF 28 mio). Ce chiffre est provisoire car les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail peuvent encore être décomptées à titre rétroactif pendant trois mois.

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



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

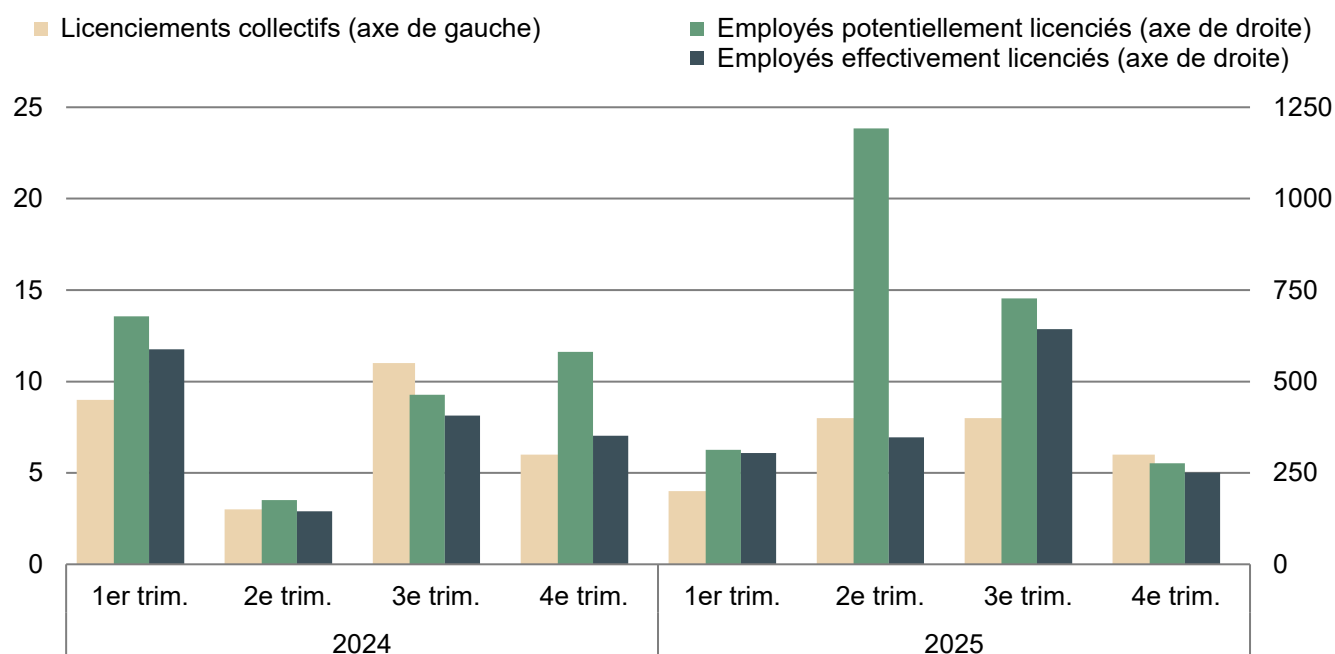
⁶Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI)

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'entreprise⁷, d'un licenciement collectif devant être annoncé.

En 2025, le nombre de licenciements collectifs annoncés est resté inférieur à celui de l'année précédente, mais a de nouveau dépassé le niveau prépandémique de 2019 (2025 : 26, 2024 : 29, 2019 : 20). Le nombre d'emplois potentiellement menacés par un licenciement (2025 : 2508, 2024 : 1899) et le nombre de ceux qui ont été effectivement touchés (2025 : 1545, 2024 : 1492) ont augmenté par rapport à 2024, dépassant largement leur niveau prépandémique de 2019 (emplois menacés : 1116, emplois effectivement touchés : 489). Des procédures de consultation étant encore en cours ou des licenciements n'ayant pas encore été prononcés, le nombre de personnes effectivement licenciées en 2025 est provisoire.

Licenciements collectifs, canton de Berne



Remarque :

Le nombre de personnes ayant été effectivement licenciées en 2025 est provisoire.

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

⁷ 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 employés : ≥ 10 licenciements
- entreprises de 100 à 299 employés : ≥ 10 % de licenciements
- entreprises de 300 employés 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 (travailleuses et travailleurs détachés ou prestataires de services indépendants) réalisée sur le territoire suisse (90 jours au plus par année civile). 21 641 missions de courte durée soumises à l'obligation d'annonce ont été enregistrées en 2025 dans le canton de Berne, soit un recul de 6 pour cent par rapport à 2024 (23 037). Le nombre de travailleuses et travailleurs détachés a diminué de 7 pour cent par rapport à l'année précédente, tandis que le nombre de prestataires de services indépendants et celui des embauches au titre d'activités lucratives de courte durée auprès d'un employeur suisse ont reculé de respectivement 12 et 4 pour cent. Depuis l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes signé avec l'UE, le nombre d'annonces n'a cessé d'augmenter jusqu'en 2023, à l'exception des années 2009, 2015 et 2020. Il diminue depuis 2024, et est repassé en 2025 en dessous de son niveau de 2019 (22 600).

Certaines branches économiques sont fortement tributaires des services de travailleuses et travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce. En 2025, 60 pour cent environ 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

		2024	2025
Travailleurs détachés ⁸	Nombre de personnes	8 987	8 344
	Ø durée de travail en jours	9	8
Prestataires de services indépendants ⁹	Nombre de personnes	1 747	1 545
	Ø durée de travail en jours	15	13
Embauche par des employeurs suisses	Nombre de personnes	12 303	11 752
	Ø durée de travail en jours	49	48
Nombre total de personnes soumises à déclaration	Nombre de personnes	23 037	21 641
	Ø durée de travail en jours	31	30

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

⁸ 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.

⁹ 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 2025, le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a effectué 3592 contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Parmi ces contrôles, 1751 concernaient des branches non réglementées par une convention collective de travail à caractère obligatoire et ont été effectués sur mandat du canton de Berne. 921 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 920 contrôles visant le travail au noir.

En 2025, un total de 1090 examens ont permis de clarifier des cas de suspicion de travail au noir et de relever des infractions à la loi sur les travailleurs détachés dans le canton de Berne. Des sanctions ont été prononcées à l'issue de 709 d'entre eux.

Par sanctions, 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 2025, la CCMT a dû recourir à une procédure de conciliation dans 19 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, de la fabrication de machines, de la fiducie, de l'informatique, de l'horticulture ainsi que de l'organisation de manifestations et salons. Sur proposition du comité directeur, la CCMT a conclu pour ces 12 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		2024	2025
Branches sans CCT à caractère obligatoire	Nombre de contrôles	1 491	1 751
Branches avec CCT à caractère obligatoire	Nombre de contrôles	969	921
Travail au noir	Nombre de contrôles	680	920
Total	Nombre de contrôles	3 140	3 592
Travail au noir et infractions à la loi sur les travailleurs détachés			
	Cas examinés	973	1 090
	Nombre de sanctions	609	709
Procédures de conciliation et cas de sous-enchère salariale abusive décelés par la CCMT			
Procédures de conciliation achevées	Nombre de procédures	25	19
Sous-enchères salariales abusives	Décisions de la CCMT	13	12

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

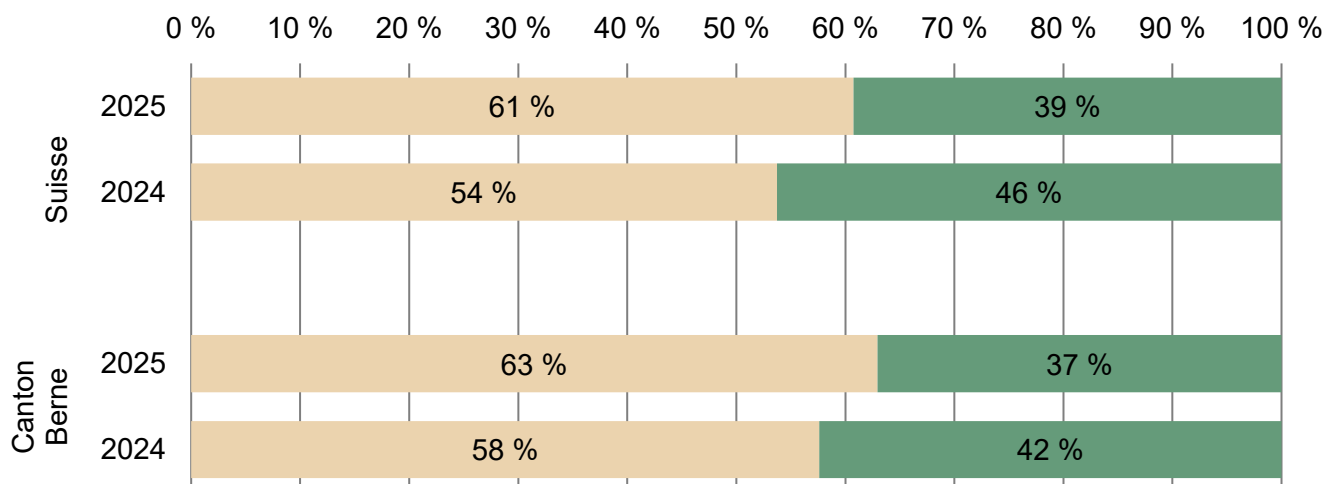
3.3.1 Annonce des postes vacants

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 % au niveau national.¹⁰

En 2025, dans le canton de Berne, les employeuses et employeurs ont transmis aux ORP 17 400 annonces¹¹. Ces dernières portaient au total sur 24 000 postes vacants soumis à l’obligation d’annonce et 14 100 postes vacants non soumis à l’obligation d’annonce (Suisse : 172 100 annonces, 206 000 postes soumis à l’obligation d’annonce et 133 000 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)

¹⁰ Ce taux était de 8 % jusqu’à fin 2019.

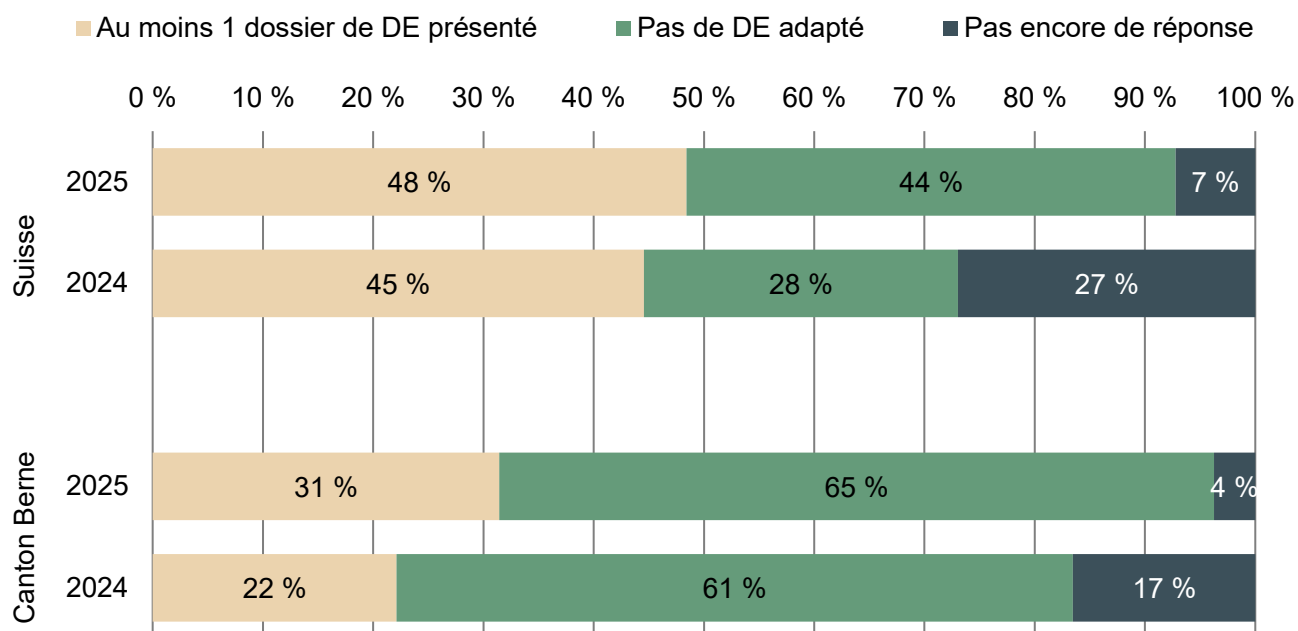
¹¹ Une annonce peut porter sur plusieurs postes vacants (soumis à l’obligation d’annonce ou non). Si plusieurs postes sont mentionnés pour une même annonce, ils doivent présenter le même profil de poste.

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 2025, les ORP du canton de Berne ont pu proposer aux employeuses et employeurs au moins un dossier de candidature pour 31 % des annonces faites dans le cadre de l'obligation d'annonce. Pour 65 % des annonces, aucun profil approprié n'a pu être trouvé et pour 4 % des annonces (-13 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

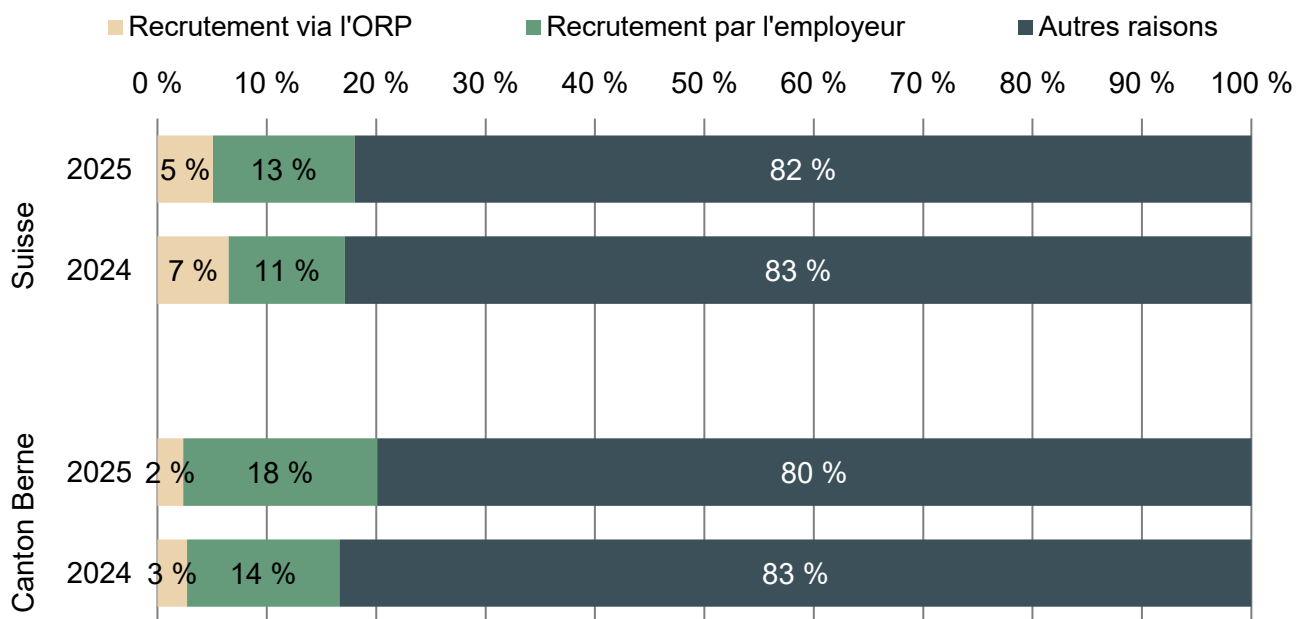
Les employeuses et employeurs examinent les dossiers des demandeuses et demandeurs d'emploi transmis par les ORP. Ils indiquent ensuite aux ORP s'ils ont invité à un entretien d'embauche ou embauché l'une des personnes proposées par les ORP.

Durant l'année 2025, 37 500 annonces de postes vacants ont été retirées dans le canton de Berne, dont 23 200 concernaient des postes soumis à l'obligation d'annonce et 14 300 portaient sur des postes non soumis à cette obligation.

Les raisons des retraits ne sont connues que pour les annonces et non pour les différents postes annoncés. Dans le canton de Berne, 17 300 annonces ont été retirées¹² en 2025, dont 7300 concernaient des postes soumis à l'obligation d'annonce et 10 000 des postes non soumis à cette obligation.

En 2025, dans le canton de Berne, pour 2 % 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 18 % 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 % 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

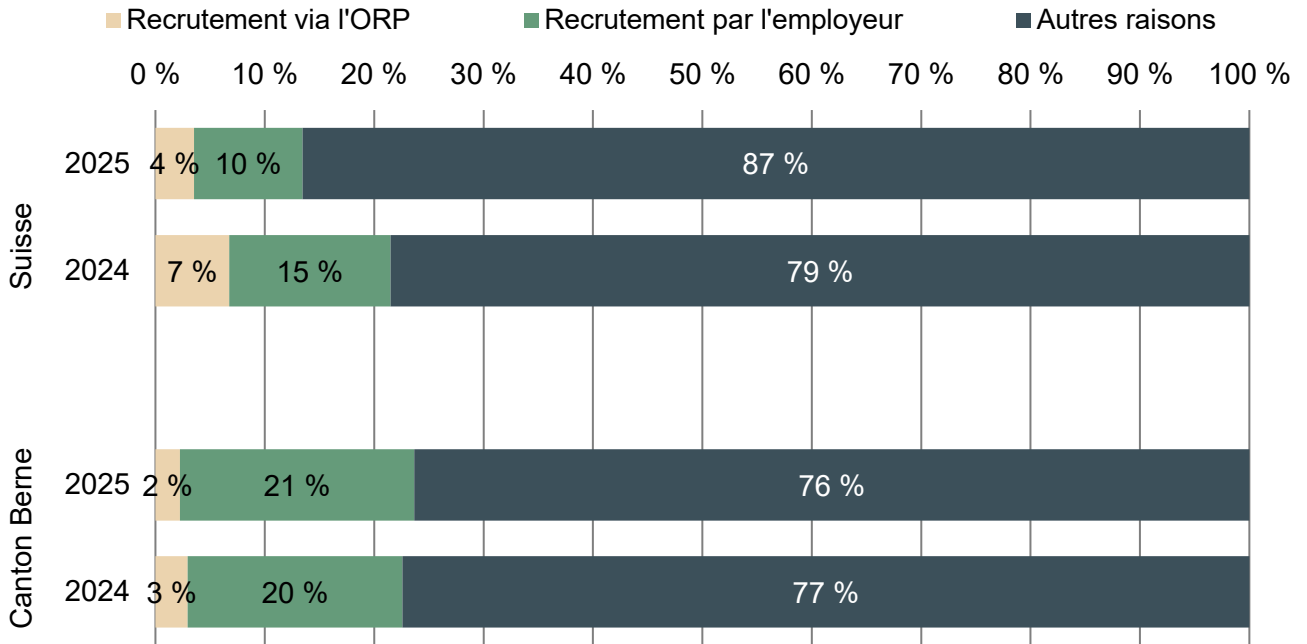


Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

¹²Le 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 2025 : dans le canton de Berne, pour 2 % 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 21 % 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. 76 % 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 \(admin.ch\)](http://www.admin.ch)

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 domaine 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 domaine 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. Il 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

Jasmin Waldvogel, de l'Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne (UCI), a été élue à la CCMT au 1^{er} juin 2025. Elle remplace Sybille Plüss-Zürcher, l'ancienne représentante de l'UCI du canton de Berne.

Depuis le 1^{er} juin 2025, Christoph Düby est membre de la CCMT (il était jusqu'à présent assesseur). Rachel Frey le remplace en tant qu'assesseuse. Tous deux représentent la Direction de l'instruction publique et de la culture du canton de Berne.

Fabio Iseini, de Travail.Suisse, a été élu à la CCMT au 1^{er} juillet 2025. Il remplace Christopher Mc Hale, l'ancien représentant de Travail.Suisse.

Daniel Heizmann, de l'Union syndicale du Jura bernois, a démissionné au 31 décembre 2025.

Priorités de l'année 2025

En 2025, la CCMT s'est essentiellement attelée à l'observation du marché du travail, notamment dans les branches en observation renforcée de la construction/du second œuvre, de l'économie domestique et de la fabrication de machines.

Conformément au tournus, les seuils de salaire existants définis par la CCMT ont été actualisés et adaptés.

Examen des cas présentés

En 2025, la CCMT a dû recourir à une procédure de conciliation dans 19 cas pour lesquels elle soupçonnait une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche. Ces procédures ont été menées par le secrétariat de la CCMT. Ces cas concernaient les branches du second œuvre, de la fabrication de machines, de la fiducie, de l'informatique, de l'horticulture ainsi que de l'organisation de manifestations et salons.

Sur proposition du comité directeur, la CCMT a conclu pour 12 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 2024.</p> <p>Les chiffres des contrôles relatifs à la loi sur les travailleurs détachés et au travail au noir pour l'année 2025 ainsi que les branches en observation renforcée pour l'année 2026 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> <p>La CCMT approuve l'adaptation des seuils de salaire existants. Elle décide en outre qu'ils devront dorénavant être réexaminés tous les deux ans.</p>
Mai	<p>La CCMT prend connaissance du rapport sur les mesures de marché du travail (MMT).</p> <p>Pour trois 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>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>
Novembre	<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> <p>La CCMT prend note du fait que le SECO mène actuellement un audit portant sur la surveillance du marché du travail dans le canton de Berne. Divers représentants de la CCMT ont été interrogés à ce sujet.</p> <p>La CCMT fixe le calendrier des séances 2026.</p>

Annexe 4 : Membres de la CCMT (état au 31 décembre 2025)

Représentation des employeurs	
Jasmin Waldvogel	Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne
Lars Guggisberg, conseiller national (1 ^{er} vice-président)	PME bernoises
Dave von Kaenel	Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne
Anna Bähni	PME bernoises
Christoph Zimmerli	Union cantonale des organisations d'employeurs bernois
Représentation des employé·e·s	
Stefan Wüthrich (président)	Union syndicale du canton de Berne, GKB
Janine Junker	angestellte bern
Daniel Heizmann	Union syndicale du Jura bernois
Fabio Iseini	Travail.Suisse/BE
Angela Zihler	Union syndicale du canton de Berne, GKB
Représentation 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
Christoph Düby	INC – Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle
Cécile Wüthrich-Weidmann	DSE – Office de la population
Assesseurs	
Hans Knüsel	DEEE – OAC Office de l'assurance-chômage
Rahel Frey	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 : Extrait du rapport annuel du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)

Priorités et activités

En 2025, le CMTBE a concentré ses travaux sur la garantie de conditions de travail équitables et sur la transparence de la concurrence dans le canton de Berne. Les contrôles ont été encore intensifiés et la collaboration avec les membres et les organisations partenaires a pu être renforcée.

Le dialogue avec les représentantes et représentants des branches a également constitué une partie importante de notre travail. Ainsi, nous avons rencontré en 2025 la PBK Bauhauptgewerbe Bern, la RPBK Schreiner, la RPBK Maler-Gipser et l'Union bernoise des paysans. Nous poursuivrons et développerons ces discussions en 2026.

Formation et perfectionnement

La qualification de nos inspectrices et inspecteurs est essentielle pour garantir la qualité des contrôles. En avril 2025, trois inspecteurs ont achevé avec succès le module 1 de la formation FlaM/LTN de l'AOST. Les échanges intercantonaux menés dans le cadre de cette formation ont permis de développer considérablement les connaissances et le réseau.

Échanges et réseautage

Le 3 juin 2025, des représentantes et représentants du CMTBE ont participé à la manifestation organisée par la Société Suisse des Entrepreneurs, section Jura bernois (SSE-JB), à Sonceboz. L'échange ouvert et constructif mené à cette occasion a permis de présenter les responsabilités et missions du CMTBE et a favorisé ainsi la compréhension mutuelle.

Structure et organes

Assemblée des délégués

L'assemblée des délégués s'est tenue le 22 mai 2025 au Kursaal de Berne. Outre les parties statutaires, il a fallu élire deux nouveaux membres du conseil d'administration et un nouveau vice-président.

Corrado Pardini, membre pendant de nombreuses années du conseil d'administration, président puis vice-président, ainsi qu'Alain Zahler, ont quitté l'association. Ils ont été remerciés pour leur engagement de longue date en faveur du CMTBE.

Pour les remplacer, Rébecca Lena-Cristofaro et Giuseppe Reo, élu vice-président, ont rejoint le conseil d'administration. Nous leur souhaitons beaucoup de succès et de satisfaction dans leur nouvelle fonction.

Assemblée des membres

L'assemblée des membres du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) s'est réunie le 4 septembre 2025 au stade du Wankdorf.

Une partie importante de cette assemblée a été consacrée aux informations de la présidence sur l'évolution du CMTBE depuis 2023 : après une phase de réorganisation difficile marquée par de nombreux changements au sein du personnel, la situation est nettement plus stable depuis 2024. Concernant 2025, ce sont notamment la collaboration renforcée avec l'Office de l'économie et les commissions paritaires, ainsi que le professionnalisme et la motivation de l'équipe qui ont été mis en avant.

L'assemblée a approuvé le procès-verbal de l'assemblée des membres 2024 et pris connaissance du rapport annuel 2024, des comptes annuels 2024 (légère perte, liquidités saines) ainsi que du budget 2025, qui prévoyait notamment d'importants investissements dans le domaine de l'informatique (Baticontrol). L'introduction de Baticontrol est prévue à partir de 2026, à condition que le canton donne son autorisation relative à la protection des données.

D'autres thèmes ont également été abordés tels que SIAC / Workcontrol, la situation dans le Jura bernois, pour lequel des mesures d'amélioration ont été clairement définies (communication, présence, planification régionale), les élections complémentaires de délégués ainsi que le maintien du montant de la cotisation des membres pour 2026, et un échange d'expériences a été mené.

Conseil d'administration

Un atelier de présentation a été organisé le 1^{er} juillet 2025 avec les membres actuels et nouveaux du conseil d'administration. L'objectif était de faciliter l'intégration des deux nouveaux membres au sein du conseil d'administration et de créer une base de travail commune. L'accent a été mis sur la définition des tâches, rôles et processus ainsi que sur l'échange direct entre le conseil d'administration et le secrétariat.

Transition numérique et processus

Le développement d'outils numériques a également occupé une place importante en 2025. Depuis mars 2025, l'application SIAC est utilisée lors des contrôles du CMTBE. De plus, SIAC a renforcé sa collaboration avec des prestataires tels que WORKCONTROL et SURSECTOR. L'objectif est de rendre la carte SIAC directement utilisable pour les systèmes d'accès, de sorte que les entreprises n'aient plus besoin que d'une seule attestation à l'avenir. Les préparatifs techniques pour une mise en œuvre à partir de 2026 sont en cours.

Dans le même temps, un projet pilote a été lancé avec l'application Baticontrol. Des questions relatives à la protection des données, aux interfaces ainsi qu'au programme de formation sont actuellement examinées dans ce cadre. Ce projet pilote constitue une base importante pour améliorer encore l'efficacité et optimiser les processus. L'objectif est de lancer cette application au premier trimestre 2026.

Contrôles 2025 – degré de réalisation des objectifs

L'aperçu suivant indique le nombre de contrôles prévus et celui des contrôles effectivement réalisés en 2025, ainsi que le degré de réalisation des objectifs. Les chiffres apportent de la transparence et contribuent à mettre en perspective l'activité opérationnelle du CMTBE.

Domaine / type de contrôle

sans CCT étendue : 100,1 %
avec CCT étendue : 67,1 %
LTN : 108,2 %

En 2025, l'inspectorat a effectué 3592 contrôles du marché du travail avec le soutien du secrétariat. Parmi ces contrôles, 1751 concernaient des branches sans convention collective de travail étendue (= 100,1 % de l'objectif annuel contre 85,2 % l'année précédente), 921 portaient sur des branches avec convention collective de travail étendue (= 67,1 % de l'objectif annuel contre 60,8 % l'année précédente) et 920 relevaient de la lutte contre le travail au noir (= 108,2 % de l'objectif annuel contre 80,0 % l'année précédente).

Personnel

Départs

Mario Wili, inspecteur, a quitté le CMTBE au 30 juin 2025. Nous le remercions pour son grand et précieux engagement au cours de ces dernières années.

Entrées en fonction

Andreas Karlen a rejoint l'inspectorat au 1^{er} juillet 2025. Nous lui souhaitons la bienvenue et lui adressons nos vœux de réussite dans l'exercice de ses fonctions.

Changements de personnel au sein de la direction opérationnelle

Le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a recruté une nouvelle inspectrice en chef, Isabelle Weber, pour le 1^{er} janvier 2026. Cette nouvelle nomination permettra de renforcer de manière ciblée la

direction opérationnelle, de la professionnaliser davantage et d'alléger la charge de travail du conseil d'administration.

Forte d'une solide expérience de cadre, Isabelle Weber connaît bien les questions relatives à l'exécution des dispositions concernant le marché du travail. Elle assurera la direction opérationnelle de l'inspectorat, veillera à la qualité des contrôles et renforcera la collaboration avec les interlocuteurs internes et externes.

Avec ce choix, le CMTBE assure la continuité, la qualité et le développement de ses missions dans les années à venir.

Remerciements

Le travail accompli par le CMTBE n'aurait pas été possible sans la collaboration constructive et basée sur la confiance que nous avons mise en place avec nos partenaires. Nous remercions tout particulièrement les partenaires sociaux, les autorités cantonales, la police ainsi que les services spécialisés compétents du canton de Berne.

Leur expertise, leur volonté de coopérer et leur engagement sont essentiels pour nous permettre de trouver ensemble des solutions viables aux problèmes les plus complexes.

Perspectives

En 2026, le CMTBE continuera de s'engager sans relâche pour garantir des conditions de travail équitables et le bon fonctionnement du marché du travail. Le développement d'outils numériques, la consolidation des compétences techniques et la poursuite d'un dialogue ouvert avec toutes les parties resteront des piliers centraux de notre travail.

Annexe 6 : Comité et membres du CMTBE (état au 31 décembre 2025)

Représentation des employeurs	
Jürg Hostettler (président)	Direction Staub und Hostettler AG
Manfred Ulmann	Président d'EIT Bern
Représentation des employé·e·s	
Giuseppe Reo (vice-président)	Unia Oberland bernois
Rébecca Lena-Cristofaro	Syndicat Unia Région Transjurane
Représentation du canton	
Yvonne Fischer	Office de l'économie du canton de Berne Cheffe d'office suppléante, cheffe de la division Soutien aux fonctions de l'office
Thomas Kräuchi	Office de l'économie du canton de Berne Chef de la division Conditions de travail, membre de la direction
Collaboratrices et collaborateurs du CMTBE	
Ursula Boschung	Directrice suppléante / responsable de l'administration
Ramona Bozic	Collaboratrice administrative
Laura von Allmen	Collaboratrice administrative
Oliver Bossard	Inspecteur
Patrick Knuchel	Inspecteur
Michael Diemi	Inspecteur
Marcel Mühlemann	Inspecteur
Dejan Petrovic	Inspecteur
Mario Wili	Inspecteur (jusqu'au 30.06.2025)
Andreas Karlen	Inspecteur (depuis le 01.07.2025)

Source : Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)