

*** Communiqué de presse ***

2. décembre 2014

La CCNT a 40 ans – Ensemble pour l'hôtellerie-restauration suisse

Bâle – Depuis l'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de travail (CCNT) pour l'hôtellerie-restauration suisse en 1974, les représentants des travailleurs et des employeurs poursuivent les mêmes objectifs. Cela n'a pourtant pas toujours été le cas. Il est donc d'autant plus intéressant, aujourd'hui, de revenir sur l'histoire d'un succès qui perdure depuis 40 ans et grâce auquel le secteur peut désormais proposer des conditions générales attrayantes aux collaborateurs et entreprises, tout en favorisant leur professionnalisme avec des offres de formation et de perfectionnement largement subventionnées.

La CCNT célèbre son 40^e anniversaire sous le slogan «CCNT – bonne pour tous». À ce jour, plus de 200 000 salariés employés par quelque 27 000 entreprises profitent des avantages sociaux obtenus. Les associations de travailleurs, composées de Hotel&Gastro Union, Unia et Syna, sont, aux côtés des associations patronales GastroSuisse, hotelleriesuisse et SCA Swiss Catering Association, veillent à garantir des conditions de travail modernes et à promouvoir le professionnalisme dans le secteur suisse de l'hôtellerie-restauration. La CCNT offre ainsi une couverture sociale solide.

L'union fait la force

Le secteur se voit régulièrement confronté à des défis périlleux sur le plan économique. En 1974, lorsque la première convention collective nationale de travail est signée, la Suisse subit les effets du choc pétrolier de 1973. Plus tard, la crise financière de 2008 n'épargne guère davantage le pays. Aujourd'hui, le secteur se débat avec la fermeté du franc. Tous ces événements mettent régulièrement le partenariat social à l'épreuve. Les partenaires contractuels sont toutefois d'avis que ces obstacles, précisément, sont indispensables à la stabilité de leur relation. «Il est essentiel que les représentants des travailleurs et des employeurs s'engagent dans un dialogue actif visant à favoriser la compréhension mutuelle et, partant, la recherche de solutions probantes. Cette approche garantit l'émergence d'une situation de gagnant pour toutes les parties prenantes» explique Peter Hohl, président de la commission paritaire de surveillance. Grâce à la convention collective nationale de travail, le secteur est capable de proposer des conditions d'embauche modernes et conformes au marché ainsi que des conditions générales équitables qui assurent sa compétitivité sur le marché. Il est également en mesure de garantir l'avenir professionnel des cadres par une offre de formation et de perfectionnement largement subventionnée et de permettre un partenariat social stable basé sur des règles du jeu clairement définies.

Développement progressif

Cette réussite a toutefois été précédée par un difficile bras de fer entre les organisations d'employeurs et de travailleurs: Union Helvetia déploie, dès 1917, de premiers efforts en faveur d'une convention collective de travail. En 1919, et malgré d'interminables discussions accompagnées de menaces de grèves, la première CCNT est ratifiée sur intervention du Conseil fédéral. Celle-ci restera en vigueur jusqu'en 1921 sans autre renouvellement. En 1947, les relations sociales sont réglées par une convention collective de travail «multivilles» valable à Zurich, Berne, Bâle et Lausanne. Compte tenu

Eine Kampagne des Gastgewerbes – une campagne de l'hôtellerie-restauration – una campagna dell'industria alberghiera-ristorazione

de son succès, d'autres villes concluent des conventions similaires. En 1954, une convention «multirégions» définit les conditions de travail dans les régions qui ne disposaient à ce jour d'aucune CCT. En 1988, l'égalité entre les hommes et les femmes fait un bond en avant avec l'introduction de salaires minimaux pour tous les employés du secteur suisse de l'hôtellerie et de la restauration, sans distinction du sexe. Les cheffes et chefs entrent eux aussi dans la sphère d'influence de la CCT. Le caractère contraignant de la convention est reconnu dix ans plus tard. Les congés de cinq semaines sont introduits en octobre 2010, les programmes de formation et de perfectionnement sont largement subventionnés et, depuis le 1^{er} janvier 2012, tous les employés perçoivent un 13^e mois de salaire à partir du premier jour ouvré. Pour soutenir les développements bénéfiques aux salariés et aux employeurs, les partenaires sociaux se rencontrent régulièrement et, à cette occasion, s'engagent ensemble en faveur du maintien des attraits du secteur.

((Infobox 1:))

Extraits des principaux acquis sociaux de la CCNT pour l'hôtellerie-restauration suisse

1981	Introduction de l' assurance indemnité journalière obligatoire en cas de maladie .
1987	Introduction de la semaine de 5 jours dans le secteur suisse de l'hôtellerie et de la restauration.
1988	Salaires minimaux pour tous les employés du secteur suisse de l'hôtellerie et de la restauration sans distinction du sexe.
2010	Congés de 5 semaines .
2010	Promotion des programmes de formation et de perfectionnement grâce à des allègements financiers.
2012	13^e mois de salaire pour tous à partir du premier jour de travail.
2012	Augmentation du salaire minimal jusqu'à 3,7%.
Au fil des années	Réduction de la semaine de travail d'environ 54 heures à 42 heures .

((Infobox 2:))

Dates importantes dans l'histoire de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés suisses

1916	Rudolf Bachmann, secrétaire général d'Union Helvetia (aujourd'hui Hotel & Gastro Union) mandate une analyse scientifique globale sur la situation sociale et économique du personnel employé dans l'hôtellerie-restauration.
1917	Les résultats de l'analyse scientifique sont à la base du mouvement en faveur de l'amélioration des conditions salariales et des relations de travail dans le secteur suisse de l'hôtellerie-restauration.
1919	Première tentative d'établissement de droits et d'obligations au niveau national: ratification de la convention collective nationale de travail pour hôtels, restaurants et cafés suisses. Ce document valable jusqu'en 1921 ne sera jamais renouvelé.
1947	Une convention collective de travail «multivilles» définit les conditions de travail et de salaire à Zurich, Berne, Bâle et Lausanne; elle déclenche la signature de conventions similaires dans toute la Suisse.
1954	Quelques régions concluent une convention collective de travail «multirégions» qui

	définit les conditions de travail dans les régions sans CCT.
1974	Après la mise en œuvre réussie des CCT «multivilles» et «multirégions», les partenaires sociaux se réunissent pour signer la Convention collective nationale de travail, qui constitue encore aujourd'hui une base solide pour le développement favorable des conditions de travail du secteur.
1996-1998	Régime sans convention
1998	Après deux ans, Hotel & Gastro Union rejoint les partenaires sociaux autour de la table des négociations. Les partenaires s'accordent sur l'intervention d'un tribunal arbitral pour traiter les questions de salaires litigieuses. Les décisions concernant l'évolution des salaires minimaux l'année suivante revêtent dès lors un caractère contraignant. La CCT qui en résulte est reconnue obligatoire. L'office de contrôle en est réorganisé.
2003	Unia et Syna rejoignent la CCNT.
2010	Entrée en vigueur de l'actuelle CCNT, qui met l'accent sur la promotion de la formation et du perfectionnement au sein du secteur.

***Fin du texte ***

Contact pour les médias:

Sabine Bosshardt, partenaire-gérante
Zenhäusern & Partner AG
Tél.: +41 (0)44 386 40 02
E-mail: bosshardt@zen-com.com

CCNT - La convention collective de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse: bonne pour tous.

Les partenaires associés à la négociation, Hotel & Gastro Union, Syna, Unia, GastroSuisse hotelleriesuisse et Swiss Catering Association (SCA) entendent mieux faire connaître les avantages de leur Convention collective nationale de travail (CCNT) commune, de façon à améliorer l'accueil qui lui est réservé. Les associations veulent ainsi montrer que la CCNT ouvre de nouvelles perspectives aux employeurs comme au personnel de la branche de l'hôtellerie-restauration, malgré un contexte économique difficile et une âpre concurrence en Suisse comme à l'étranger. Le slogan choisi «La CCNT: bonne pour tous», les campagnes dans les médias, la distribution de matériel d'information aux entreprises de l'hôtellerie-restauration et bien d'autres mesures encore ont pour but de sensibiliser le secteur de l'hôtellerie-restauration au fait que la CCNT lui permet d'être à la fois compétitif et capable de s'imposer comme employeur intéressant. Pour de plus amples informations, consulter www.l-gav.ch.