

1974-2024: 50 ans de CCNT

Dates importantes dans l'histoire de la CCNT pour l'hôtellerie-restauration suisse

1916	Rudolf Bachmann, secrétaire général d'Union Helvetia (aujourd'hui Hotel & Gastro Union) mandate une analyse générale scientifiquement fondée de 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 l'hôtellerie-restauration. 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 entraîne 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 (CCNT), 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 d'une nouvelle CCNT. Le point essentiel réside dans la promotion de la formation et du perfectionnement dans la branche via des subventions généreuses pour le personnel et des compensations salariales pour les entreprises.
2017	Entrée en vigueur d'une nouvelle CCNT. Principales nouveautés: <ul style="list-style-type: none"> - allongement de la durée du congé de paternité de trois à cinq jours - élargissement de l'aide financière prévue pour la formation et le perfectionnement à une personne par an et par entreprise, non soumise à la CCNT, p. ex. le chef d'entreprise ou un membre de sa famille
2021	Introduction de l'«offensive de formation»: afin d'atténuer les conséquences de la pandémie pour les entreprises, toutes les offres du projet de formation et perfectionnement de la CCNT sont entièrement gratuites jusqu'à fin 2023. Les entreprises reçoivent en outre des indemnités pour interruption de travail substantiellement plus élevées.
2024	Le succès des formations et des perfectionnements subventionnés par la CCNT – plus de 15 000 diplômés ont déjà bénéficié de subventions dans ce cadre – se répercute sur les contributions aux frais d'exécution. Afin de pouvoir garantir à l'avenir le soutien financier des personnes souhaitant suivre une formation, les contributions aux frais d'exécution sont revues à la hausse à hauteur de 10 francs par an par entreprise et collaborateur. En outre, les contributions aux frais d'exécution sont désormais appelées contributions aux frais de formation et d'exécution.

Eine Kampagne des Gastgewerbes: