HotellerieSuisse

Argumentaire contre des salaires minimums légaux

La CCNT pose les bases de bonnes conditions de travail dans l'hôtellerie et la restauration. Les règles et obligations sont déterminées par les six partenaires de la branche eux-mêmes, ce qui empêche la concurrence déloyale tout en garantissant l'uniformité et la sécurité. Cependant, notre partenariat social, qui fonctionne, est de plus en plus souvent exposé à des attaques politiques, récemment sous forme d'initiatives cantonales et municipales visant à introduire des salaires minimums.

De quoi s'agit-il?

La Constitution fédérale garantit en principe que l'État n'intervient sur le marché du travail que lorsque la solution retenue par les partenaires sociaux ne semble pas réalisable. Lorsque les syndicats et les unions patronales réglementent les conditions de travail par contrat, l'État n'a pas à intervenir. En Suisse, le personnel et les employeurs négocient traditionnellement les conditions de travail ensemble. Les conventions collectives de travail sont en outre des solutions globales complexes, soigneusement équilibrées, qui représentent tout autant les intérêts du personnel que ceux des employeurs. Elles réglementent le contrat de travail de manière exhaustive.

Les arguments suivants sont contre des salaires minimums légaux:

- La responsabilité de la fixation des salaires incombe aux partenaires sociaux.
- Des salaires minimums communaux ou cantonaux faussent la concurrence.
- Des salaires minimums cantonaux et communaux génèrent des frais d'exécution pour l'État.
- Les mécanismes existants de fixation des salaires ont parfaitement fait leurs preuves.
- L'influence des syndicats de la branche s'en trouve réduite.
- Des salaires minimums légaux mettent les salaires des conventions collectives de travail sous pression.
- L'incitation à une bonne formation initiale et continue disparaît.
- La structure de l'emploi et la productivité d'une branche ne sont pas prises en compte.
- Le salaire minimum ne détermine pas à lui seul la qualité d'un contrat de travail.
- Les salaires cantonaux et communaux ne sont pas la panacée contre la pauvreté.

Contact

Bettina Baltensperger
+41 31 370 43 48
bettina.baltensperger@hotelleriesuisse.ch

1 La fixation des salaires doit incomber aux partenaires sociaux

Il existe une confiance mutuelle entre les partenaires sociaux d'une branche et une reconnaissance des intérêts respectifs, qui sont défendus en faveur des membres. Les représentantes et représentants de la branche disposent des connaissances nécessaires, pertinentes pour la branche, et définissent donc les conditions salariales et de travail en connaissance de cause. Le partenariat social se tient au niveau contractuel et n'est pas décrété par l'État. L'introduction d'un salaire minimum constitue une atteinte à la liberté économique et une restriction à l'accès au marché.

Les conventions collectives de travail garantissent la sécurité salariale. Les conditions de travail contractuelles protègent le personnel plus efficacement que les réglementations cantonales ou communales. Les réglementations légales ne peuvent être modifiées qu'au terme d'un processus de longue haleine. Les dispositions contractuelles sont plus dynamiques et tiennent compte de l'évolution des besoins de la société. Les conventions collectives de travail étendues[1] garantissent ainsi l'évolution continue des conditions de travail et des droits des travailleuses et travailleurs.

En cas de salaires minimums cantonaux ou communaux, l'État devient partie au dialogue social. Il se voit confier la mission et la compétence de restreindre la liberté contractuelle. Les interventions cantonales et communales conduisent donc à une fragmentation des dispositions du droit du travail. La responsabilité et les responsabilités des partenaires sociaux sont ainsi fortement réduites, ce qui affaiblit le partenariat social dans son ensemble.

Vision sectorielle

- L'hôtellerie et la restauration disposent d'un partenariat social intact depuis des décennies, la CCNT déclarée de force obligatoire existant depuis le milieu des années 1970. La CCNT prévoit depuis toujours des salaires minimums, mais elle n'est (volontairement) pas une convention tarifaire.
- La CCNT pour l'hôtellerie-restauration est l'une des plus grandes CCT, régulièrement déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral au cours des quarante dernières années. Entre 200 000 et 250 000 collaboratrices et collaborateurs et plus de 32 000 entreprises y sont soumis.
- La CCNT est une convention collective nationale de travail classique, avec tous les avantages correspondants: égalité juridique et égalité de traitement pour les entreprises, dispositions nationales en vigueur dans le domaine des conditions-cadres du droit du travail et des assurances sociales. Des interventions cantonales ou communales unilatérales qui supplantent certaines dispositions de la CCT étendue minent ainsi les déclarations d'extension du champ d'application du Conseil fédéral.

[1] Avec la décision d'extension du champ d'application, toutes les entreprises (y compris les entreprises hors association) soumises au champ d'application de la CCT doivent respecter les dispositions minimales déterminantes en matière de salaire et de temps de travail. Cela vaut également pour les entreprises étrangères qui travaillent en Suisse et les entreprises de location de services. L'extension du champ d'application permet ainsi de mettre toutes les parties concernées sur un pied d'égalité et de prévenir le dumping social et salarial.

2 Prévenir la distorsion de la concurrence due aux salaires minimums communaux et cantonaux

Les salaires minimums communaux, en particulier, transforment les villes en îlots de salaire minimum (au-delà de leur recevabilité juridique controversée). L'inégalité de traitement par rapport à l'agglomération favorise la délocalisation de l'activité. Les établissements locaux perdent en compétitivité face à la périphérie urbaine. Les branches ne pouvant pas être délocalisées, comme l'hébergement, n'ont toutefois pas la possibilité de transférer leur site dans une autre commune ou un autre canton. Cela fausse la concurrence.

3 Frais d'exécution indésirables pour l'État

Les contribuables paient chaque année des frais d'exécution très élevés pour le contrôle des salaires minimums de l'État. L'administration continue de gonfler et la charge administrative des PME augmente. Avec l'introduction de salaires minimums communaux ou cantonaux, l'exécution est confiée à des institutions publiques et politisée, tandis que les organes d'exécution existants voient leurs compétences limitées.

Vision sectorielle

– Un système de renseignement et de contrôle efficace doté d'un siège administratif propre, d'inspectrices et d'inspecteurs et d'une commission de surveillance paritaire assure l'exécution des dispositions de la CCNT. Rien qu'en 2023, 4775 établissements ont été contrôlés.

4 Conserver les mécanismes éprouvés de fixation des salaires

Les salaires minimums légaux compromettent le bon fonctionnement des mécanismes de fixation des salaires par les partenaires sociaux et la flexibilité du droit du contrat de travail. En comparaison internationale, la Suisse présente une forte participation au marché du travail, un taux de chômage très faible et une répartition des salaires assez équilibrée. Les contrats de travail sont conçus de manière flexible par des réglementations de droit privé. Dans le système actuel, les salaires sont suffisamment protégés, par exemple par des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ou par la possibilité déjà donnée à la Confédération d'édicter des contrats-types de travail. L'intervention massive liée aux salaires minimums légaux met ce système efficace en péril.
En outre, les dispositions cantonales sur les salaires minimums déséquilibrent les CCT en tant que solutions globales complexes. Si chaque canton ou chaque commune intervient dans l'extension du champ d'application de la CCT, ces dernières deviendront obsolètes ou les négociations resteront de plus en plus infructueuses. Cela sonnerait le glas du partenariat social efficace et éprouvé.

5 L'influence des syndicats de la branche doit être préservée

Hormis les réserves juridiques fondamentales concernant la hiérarchie juridique et la recevabilité des salaires minimums cantonaux et surtout communaux, la création de salaires minimums légaux entraîne la cantonalisation, voire la communalisation du partenariat social. Il est soustrait à l'influence des syndicats sectoriels nationaux classiques. La légitimité d'un syndicat repose désormais sur la loi et sur son omniprésence dans les cantons ou les communes, et non plus sur la représentation, sur l'ancrage dans la branche et sur sa force réelle liée au nombre de travailleuses et travailleurs qu'il représente. Les salaires minimums légaux favorisent les syndicats intersectoriels, tandis que ceux qui sont ancrés dans les branches sont désavantagés. Les intérêts propres des syndicats sont mis en avant par rapport aux intérêts des travailleuses et travailleurs représentés.

Vision sectorielle

- Traditionnellement, un degré d'organisation élevé du côté des employeurs (un peu plus de 80 % du personnel est employé par un employeur organisé) s'oppose à un faible degré d'organisation du côté des travailleuses et travailleurs. En comparaison avec l'économie globale, la branche de l'hôtellerie et de la restauration emploie une part supérieure à la moyenne de femmes, de main-d'œuvre étrangère et de jeunes. La branche connaît une forte fluctuation. Ainsi, le partenariat social vit d'autant plus de l'ancrage de la représentation des travailleuses et travailleurs dans la branche.
- Dans notre branche, les initiatives cantonales et communales sur les salaires minimums renforcent l'Unia, une organisation en soi étrangère à la branche très active au niveau cantonal, contrairement à l'organisation de branche Hotel & Gastro Union.

6 Les salaires légaux font pression sur les salaires des conventions collectives de travail

Si le salaire minimum est relevé pour les travailleuses et travailleurs peu qualifiés, cela se répercute sur les autres salaires de la structure du salaire minimum. Cet effet est encore renforcé par l'indexation des salaires, généralement prévue, et par l'ajustement automatique qui en découle.

Vision sectorielle

- Les coûts salariaux sont d'environ 50 % dans l'hôtellerie et la restauration. En cas de salaires légaux élevés, les salaires des personnes plus qualifiées aux échelons supérieurs devront être revus à la hausse, entraînant une augmentation massive des coûts. Les petits, voire très petits établissements jouent un rôle prépondérant dans l'hôtellerie et la restauration. Un salaire minimum trop élevé pour les personnes peu qualifiées pourrait donc provoquer une révision à la baisse des autres salaires (du marché) des personnes plus qualifiées. Ceci si la masse salariale supportable pour l'entreprise doit être utilisée à un pourcentage plus élevé pour le personnel non qualifié requis.

7 Les salaires minimums légaux anéantissent l'incitation à une formation initiale et continue de qualité

En cas de salaire minimum élevé pour les collaboratrices et collaborateurs non qualifiés, les qualifications professionnelles ne sont pas dûment valorisées. Un poste d'extra bien rémunéré ne doit pas être plus attrayant qu'une formation professionnelle. Sinon, la branche manquera à l'avenir de main-d'œuvre qualifiée et bien formée. Les efforts de la branche pour promouvoir la formation initiale et continue sont torpillés. Cela accroît la pénurie déjà aiguë de main-d'œuvre qualifiée.

Vision sectorielle

- Le salaire minimum de la CCNT repose sur la formation initiale et continue des collaboratrices et collaborateurs, et non sur leur fonction. Les formations initiales et continues dans la branche sont fortement subventionnées et encouragées par les partenaires sociaux. Ces outils sont à la disposition de toutes les collaboratrices et collaborateurs et contribuent ainsi largement à l'intégration sur le marché du travail des employées et employés plus vulnérables.
- Pendant l'offensive de formation de 2021 à 2023, les partenaires sociaux ont déboursé plus de 34,5 millions de francs suisses pour la formation initiale et continue dans la branche.

8 La structure de l'emploi d'une branche doit être prise en compte

Selon les autrices et auteurs de l'initiative sur les salaires minimums, les salaires minimums cantonaux ou communaux doivent globalement s'appliquer à l'ensemble des travailleuses et travailleurs de chaque branche. Cela met sous pression les branches qui emploient des personnes ayant des difficultés sur le marché du travail, menaçant ainsi leur intégration sur ce dernier. Les personnes qui ont du mal à accéder au marché du travail ne sont plus embauchées, car elles coûtent trop cher en raison des salaires minimums trop élevés ou indifférenciés. Les bas salaires touchent souvent les personnes actives qui démarrent sur le marché du travail. Des salaires minimums élevés peuvent donc avoir un effet négatif sur les opportunités professionnelles des jeunes, des personnes en reconversion professionnelle ou de celles en réinsertion professionnelle, comme les mères.

En outre, un faible salaire ne signifie pas automatiquement un faible revenu du ménage. Les personnes ayant un salaire bas peuvent vivre dans un ménage de classes de revenus plus élevées. Cela s'explique notamment par l'engagement d'étudiantes et d'étudiants ou de jeunes travailleuses et travailleurs vivant seuls.

Vision sectorielle

- L'hôtellerie et la restauration suisses ont une fonction sociale importante. Les prestations de service dans l'hôtellerie-restauration requièrent des activités répétitives et simples, avec des exigences moindres, et proposent aussi des emplois aux groupes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail ou qui arrivent sur le marché du travail.
- En comparaison avec l'économie globale, la branche de l'hôtellerie et de la restauration emploie une part supérieure à la moyenne de femmes, de main-d'œuvre étrangère et de jeunes. Les personnes non qualifiées ou peu qualifiées, dont la productivité est encore faible en raison d'un manque de qualifications ou de connaissances linguistiques, sont surreprésentées.
- La dimension régionale de la branche est occultée, alors que l'hôtellerie et la restauration génèrent de la valeur ajoutée et de l'emploi dans les régions périphériques et structurellement faibles. Si le personnel qui y est employé coûte trop cher, cela entraîne des suppressions de postes pour les travailleuses et travailleurs peu qualifiés et un encouragement de l'exode vers les centres.

9 Menace pour l'intégration des personnes peu qualifiées

Les salaires minimums sont fixés indépendamment de la productivité d'une branche. Dans l'hôtellerie et la restauration, elle est nettement inférieure à celle de l'économie globale. Les salaires se mesurent toutefois à l'aune de cette productivité, et bon nombre d'employées et d'employés ne seront pas en mesure de l'accroître pour répondre à l'augmentation de salaire. La pression des coûts renforce la charge de travail pour la main-d'œuvre qualifiée. En outre, le personnel peu qualifié risque d'être licencié et d'avoir par la suite des difficultés à retrouver un emploi. L'intégration sur le marché du travail du groupe qui devrait justement bénéficier des salaires minimums cantonaux ou communaux est menacée par des initiatives en ce sens.

10 L'attractivité d'un poste ne dépend pas seulement du salaire

Le salaire n'est pas le seul facteur déterminant d'un bon contrat de travail. D'autres paramètres, tels que la promotion de la formation continue, les opportunités de carrière, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les bonnes prestations sociales ou les avantages sociaux (p. ex. des semaines de vacances supplémentaires), déterminent également la qualité et la satisfaction des travailleuses et travailleurs. Les conventions collectives de travail sont donc des solutions globales soigneusement équilibrées, qu'une intervention unilatérale de l'État viendrait déséquilibrer.

11 Les salaires minimums légaux ne sont pas la panacée contre la pauvreté

Travailleuses et travailleurs pauvres et bas salaires ne vont pas forcément de pair. Un bas salaire peut être l'une des principales causes de pauvreté, mais ce n'est pas la seule. Il est possible d'être une travailleuse ou un travailleur pauvre même avec un salaire supérieur au salaire minimum légal, en particulier dans les familles monoparentales, lorsqu'il n'est possible de travailler qu'à temps partiel.

Canton / commune	Autrices et auteurs	Lance-ment	Vote	Revendication Salaire horaire	Exception CCT	Stade / résultats
Neuchâtel	Particuliers, ONG	2008	2011	CHF 20.–	Non	Loi depuis 2017 Arrêt du Tribunal fédéral
Jura	JS	2008	2013	CHF 20.–	Oui	Loi depuis 2020
Tessin	Verts	2013	2015	CHF 19.– ou 19.50 selon la branche	Oui	Loi depuis 2021
Salaire minimum national rejeté lors de la votation 2014						
Genève	CGAS	2018	2020	CHF 23.–, indexé 2024: CHF 24.–	Non	Loi depuis 2020
Bâle-Ville	Syndicats	2018	2021	CHF 23.–	Oui	Contre-projet avec exception, loi 2022
Ville de Zurich	Syndicats	2020	2023	CHF 23.90	Non	Adopté, contre-projet à l'exception des moins de 25 ans Recours des unions patronales*
Ville de Winterthour	Syndicats	2020	2023	CHF 23.–	Non	Initiative acceptée Recours des unions patronales*
Ville de Kloten	Syndicats	2020	2023	CHF 23.–	Non	Refusé
Vaud	Syndicats	2023	2024?	CHF 23.–	Non	Constitution et loi, 32 000 signatures valides
Valais	Syndicats	2023	2024?	CHF 22.–	Non	Initiative déposée avec 5 008 signatures
Bâle-Campagne	Syndicats	2023	2024?	CHF 22.–	Non	Initiative déposée, env. 2 000 voix
Ville de Lucerne	JS	2023		CHF 22.–	Non	La commission sociale du Parlement chargée de l'examen préalable a accepté l'initiative; collecte des signatures pour le référendum en cours
Ville de Berne	Gauche / Verts / syndicats / ONG	2024		CHF 23.80 / 4300.–	Non	Collecte des signatures 5 000 signatures requises; Règlement sur les salaires minimums