

**N° 4825A  
4825B<sup>5</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2002-2003

---

**PROJET DE LOI**

portant approbation de la Convention internationale du Travail No 172  
concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et  
établissements similaires, adoptée par la Conférence internationale  
du travail à Genève, le 25 juin 1991

**PROJET DE LOI**

portant

1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et  
stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration;
2. modification
  - a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la  
réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du  
louage de service des employés privés
  - b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant  
réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers  
occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et
  - c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant  
le travail volontaire à temps partiel

\* \* \*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(12.12.2002)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER Président; M. Nico LOES, Rapporteur;  
MM. François BAUSCH, Xavier BETTEL, Niki BETTENDORF, Aly JAERLING, Lucien LUX,  
Paul-Henri MEYERS, Patrick SANTER, Théo STENDEBACH, Serge URBANY et Marc ZANUSSI,  
Membres.

\*

**A) PROCEDURE LEGISLATIVE**

Les deux projets de lois sous rubrique étaient initialement réunis dans un seul et même texte, le document parlementaire 4825, déposé par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi à la Chambre des Députés en date du 23 juillet 2001. Ce projet était accompagné d'un exposé des motifs, ainsi que d'un commentaire des articles.

Le projet de loi a fait l'objet d'un avis émis par:

- la Chambre des Employés Privés en date du 30 octobre 2001,

- la Chambre de Travail en date du 14 novembre 2001,
- la Chambre de Commerce en date du 16 janvier 2002,
- le Conseil National pour Etrangers en date du 8 avril 2002,
- la Chambre des Métiers en date du 2 mai 2002.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis sur ce projet le 30 avril 2002.

Le projet de loi 4825B a donné lieu à des avis complémentaires de la part de la Chambre de Commerce le 30 septembre 2002 et du Conseil d'Etat le 26 novembre 2002 respectivement le 10 décembre 2002.

La Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg a également établi un document reprenant l'impact de l'application des mesures préconisées par le projet de loi 4825B sur le coût de la main-d'oeuvre.

Les grandes lignes directrices de l'avant-projet de loi qui devait par la suite devenir le projet de loi No 4825, respectivement les projets de loi No 4825A et No 4825B, ont été présentées à la Commission parlementaire par le Ministre du Travail et de l'Emploi au cours de sa réunion du 16 juillet 2001.

Lors de sa réunion du 7 juin 2002, la Commission a désigné M. Nico Loes comme rapporteur. Au cours de cette réunion, la Commission a commencé l'instruction détaillée du projet de loi initial 4825. Elle a continué ses travaux parlementaires lors des réunions des 17 et 20 juin 2002 ainsi que du 15 juillet 2002 et au cours desquelles furent adoptés une série d'amendements. Conformément à la proposition du Conseil d'Etat, le projet initial a été scindé en deux textes séparés. Les amendements ont été soumis le 31 juillet 2002 au Conseil d'Etat qui a rendu son avis complémentaire le 26 novembre 2002.

La Commission s'est réunie en date du 4 décembre 2002 afin d'examiner l'avis complémentaire du Conseil d'Etat sur les amendements parlementaires, de même que la prise de position du Gouvernement sur cet avis et les amendements gouvernementaux au texte amendé. Le Conseil d'Etat s'est prononcé sur les amendements gouvernementaux le 10 décembre 2002. Le 12 décembre 2002, la Commission s'est réunie pour examiner le deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat et adopter le présent rapport.

\*

## **B) LES GRANDES LIGNES DES PROJETS DE LOI SOUS RUBRIQUE**

Les deux projets de loi sous rubrique entendent chacun améliorer les conditions de travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (HORECA) et pallier ainsi le manque de main-d'oeuvre de ce secteur.

Sans vouloir affirmer de manière générale que les conditions de travail sont toujours et partout extrêmement mauvaises, il y a des situations intolérables, notamment au niveau des petites entreprises, où il arrive encore trop souvent que des salariés soient à la merci de leurs patrons.

Ces mauvaises conditions de travail expliquent, du moins en partie, les difficultés de recrutement de main-d'oeuvre qualifiée que connaît le secteur HORECA depuis plusieurs années, bien qu'il ne s'agisse pas là d'une spécificité exclusive du secteur, et la crise de vocation qui le caractérise. Plus de 1.000 postes, dont environ 50 postes d'apprentissage, sont actuellement inoccupés faute de candidats.<sup>1</sup> Les jeunes préfèrent orienter leurs études vers d'autres branches que l'hôtellerie et la restauration et beaucoup de ceux qui ont choisi de se former dans ces branches ne travailleront pas dans le secteur HORECA une fois leurs études terminées.

### **a) Projet de loi 4825A**

Le projet de loi sous référence a plus précisément pour objet de transposer en droit luxembourgeois la Convention internationale du travail No 172 sur les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée par la Conférence internationale du travail à Genève, le 25 juin 1991. Cette convention entend améliorer les conditions de travail des travailleurs occupés dans ce qu'il est commun d'appeler le secteur HORECA en prévoyant notamment des plafonds de la durée de travail et des périodes minimales de repos.

<sup>1</sup> La Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché ne disposent actuellement pas de chiffres précis.

A noter que la Convention précitée ne fait que fixer des principes généraux. La Recommandation OIT No 179, qui y est rattachée et qui a été prise en considération dans le contexte du présent projet de loi, est plus spécifique.

Elle prévoit entre autres que le terme de durée du travail signifie la période durant laquelle le salarié, qu'il s'agisse d'un salarié ayant le statut d'ouvrier ou d'employé privé peu importe, est à la disposition de son employeur. A noter que les dispositions nationales sont identiques sur ce point.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, la Recommandation prévoit qu'elles devraient être compensées soit par du temps libre payé, soit par une rémunération spécifique des heures supplémentaires à un taux plus élevé, soit encore par une rémunération plus élevée tout court. Il est primordial de retracer les heures de travail et les heures supplémentaires. Aussi la Recommandation préconise-t-elle que celles-ci fassent l'objet d'un calcul et d'un relevé précis.

Les périodes de repos journalier moyen et hebdomadaire telles que prévues par la Recommandation sont de 10 heures consécutives au minimum, respectivement de 36 heures.

Grâce à la combinaison de textes existants et de ceux visés dans le cadre du présent rapport, le droit luxembourgeois sera conforme au droit international, y compris à la Recommandation.

## **b) Projet de loi 4825B**

Le projet de loi 4825B vise quant à lui à réglementer la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration qui sont à l'heure actuelle exclus du champ d'application de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers. Il ne concerne que les ouvriers, stagiaires et apprentis du secteur. Les employés privés, qui dans leur écrasante majorité sont occupés à des tâches administratives, restent soumis au droit commun, à savoir la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés. Il en va de même des apprentis et stagiaires effectuant des tâches relevant du statut d'employé.

Le législateur avait décidé en 1970 de soustraire de manière générale les ouvriers du secteur HORECA de l'application de la législation de droit commun en matière de durée du travail au regard du fait que cette catégorie de travailleurs est la plus concernée par les particularités du secteur. Le législateur espérait à l'époque qu'une convention collective viendrait régler les questions de durée de travail des ouvriers du secteur. Aussi, l'article 2 de la loi modifiée de 1970 précitée prévoit, tout en excluant les ouvriers du champ d'application de la législation sur la durée du travail, que *„des conventions collectives de travail, et à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail (...) du personnel occupé dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration, les cantines et les débits de boissons; (...)“*.

Or, aucune convention collective n'a vu le jour jusqu'à présent, de sorte qu'actuellement les ouvriers, de même les apprentis et stagiaires effectuant des tâches relevant du statut d'ouvrier, occupés dans le secteur HORECA ne bénéficient d'aucune protection quant à l'aménagement de leur temps de travail. Ce secteur constitue pour les travailleurs ouvriers *„une plage de non-droit au niveau de la réglementation de la durée de travail“*<sup>1</sup>. Il s'agit d'une situation intolérable à laquelle le présent projet de loi entend remédier.

Si la conclusion d'une convention collective aurait éventuellement permis de mieux tenir compte des spécificités du secteur qu'une réglementation ex cathedra et aurait été partant souhaitable, l'intervention des pouvoirs publics est devenue inévitable au vu de l'échec patent de la voie conventionnelle.

Les auteurs du projet de loi ont préféré la voie législative à la voie réglementaire préconisée par le législateur en 1970, alors qu'il leur a semblé préférable d'aborder les délicates questions de temps de travail dans le cadre d'une loi et de leur assurer ainsi la publicité nécessairement attachée aux instruments législatifs. Comme la nouvelle loi dérogera au droit commun, il semble également au plan constitutionnel plus logique de promulguer la nouvelle réglementation par la voie législative.

Le projet sous examen est le fruit de concertations avec les partenaires sociaux et constitue un compromis permettant de concilier la protection des travailleurs et la flexibilité des conditions de travail inhérente au secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

<sup>1</sup> Voir doc. parl. 4825 page 2

Il essaye de rapprocher la réglementation de la durée du travail des ouvriers du secteur de l'hôtellerie et de la restauration du droit commun en tenant compte des particularités et des contraintes spécifiques du secteur considéré.

Si le projet de loi soumet les ouvriers et assimilés du secteur HORECA aux règles de base du droit commun en matière de durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale, il prévoit également différentes dérogations reflétant la volonté des auteurs du projet de loi de ne pas s'aligner complètement et totalement sur le droit commun dans le souci d'adapter la législation au besoin de flexibilité du secteur.

Ainsi, les périodes de référence sont fixées en fonction de la taille et/ou de la nature des entreprises du secteur. Cette démarche a le mérite de prendre en considération la diversité sectorielle qui s'oppose à un traitement uniforme des entités économiques concernées. Les entreprises peuvent par ailleurs occuper leur personnel ouvrier au-delà de dix (10), respectivement de quarante-huit (48) heures pendant des périodes définies de l'année (été, Noël, Pâques ...), ces périodes variant de nouveau suivant la taille et/ou la nature de l'entreprise concernée.

A noter que les entreprises qui occupent régulièrement au moins cinquante (50) travailleurs ne pourront bénéficier des dérogations spécifiques sectorielles. Elles relèveront désormais du droit commun.

Dans la mesure où le régime applicable à chaque entreprise est déterminé en fonction du seuil de ses effectifs, le projet de loi prévoit des règles précises relatives à la computation des seuils, afin d'éviter toute discussion et prévenir d'éventuelles violations de la loi. Tous les travailleurs, indépendamment de leur statut (ouvrier, employé), de leur activité au sein de l'entité considérée (activités d'hôtellerie et/ou de restauration ou autres), de la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée ou déterminée, travail à temps partiel ou à temps complet) sont pris en compte, y compris les travailleurs intérimaires pour autant qu'ils constituent au moins 20% de l'effectif de l'entreprise sur la période considérée.

Si une entreprise fonctionne par un réseau de parties d'entreprises, de succursales, de points de vente et autres, la computation des seuils se fait au niveau de l'entité globale, et ce même dans un régime de franchise.

Outre à réglementer la durée de travail des ouvriers du secteur HORECA, le projet de loi 4825B vise également à transposer d'une manière plus correcte certaines dispositions de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Dans la mesure où la législation luxembourgeoise a été considérée dans un premier temps par la Commission européenne comme conforme aux exigences de la Directive précitée, celle-ci n'a pas été spécifiquement transposée en droit luxembourgeois. Or, dans un deuxième temps, la Commission européenne a informé le Gouvernement luxembourgeois qu'elle souhaiterait voir préciser certains éléments du droit du travail couverts par les dispositions de la Directive. C'est le cas notamment du repos journalier, du travail de nuit et des congés. Les auteurs du projet de loi sous rubrique ont profité de l'occasion pour énoncer positivement dans la loi le principe et la durée des repos journaliers et hebdomadaires. A noter encore que le droit national respecte d'ores et déjà les prévisions de la Directive en appliquant un raisonnement a contrario par rapport à la durée de travail maximale. Par ailleurs, d'après l'exposé des motifs, la Directive n'améliorerait pas de manière décisive les conditions de travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Pour eux, le présent projet va plus loin que la Directive et garantirait aux ouvriers un meilleur niveau de protection que l'instrument communautaire. Pour ne citer qu'un seul exemple, la durée de travail moyenne par semaine est de 48 heures dans le cadre de la Directive contre 40 heures en application du présent projet de loi qui soumet en partie le secteur HORECA au droit commun.

Enfin, le projet de loi contient plusieurs dispositions modificatives et abrogatoires.

Le souci du projet de tenir compte dans la mesure du possible des particularités du secteur se traduit également dans l'échelonnement prévu de l'entrée en vigueur du texte sous référence qui se fait en fonction de la taille et/ou de la nature de l'entreprise. Ce traitement différentiel s'explique par le fait que la taille ou la nature d'une entreprise peut la soumettre à des contraintes particulières et rendre ainsi plus difficile l'adaptation au cadre juridique que le projet de loi se propose de mettre en place.

Concrètement, il a été retenu que la loi entrera en vigueur pour les entreprises de moins de 15 travailleurs le 1er janvier 2005. Pour celles qui occupent entre 15 et 49 salariés, la date d'entrée en vigueur de la loi sera le 1er janvier 2004. Les entreprises occupant au moins 50 salariés devront respecter les nouvelles dispositions légales à partir du 1er janvier 2003.

## C) OBSERVATIONS GENERALES QUANT AUX AMENDEMENTS PARLEMENTAIRES ET GOUVERNEMENTAUX

Tous les amendements adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi et proposés par le Gouvernement ont trait aux dispositions du projet de loi 4825B, à l'exception notable d'un amendement parlementaire qui concerne en fait le projet de loi initial 4825 qui réunissait en un seul et même texte les deux projets de lois sous examen.

Dans son avis du 30 avril 2002, le Conseil d'Etat avait proposé de faire du projet de loi initial deux projets séparés, ayant l'un pour objet l'approbation de la convention internationale, l'autre les mesures nouvelles à introduire dans la législation existante en faisant valoir qu'une telle division se justifiait au niveau légistique. Les deux projets seraient à évacuer simultanément.

La Commission parlementaire a suivi le raisonnement du Conseil d'Etat et a scindé le projet de loi en deux textes séparés: le projet 4825A et 4825B.

Suite aux amendements parlementaires adoptés le 31 juillet 2002 par la Commission du Travail et de l'Emploi et à l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 26 novembre 2002, le Gouvernement a décidé de présenter plusieurs modifications au texte amendé afin de rencontrer les critiques émanant de la Chambre de Commerce et de la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg, ainsi que l'opposition formelle du Conseil d'Etat quant au remboursement de rémunération prévu en cas d'occupation rémunérée à un autre emploi pendant les périodes d'inactivité ou d'activité partielle. Les autres amendements gouvernementaux concernent les dispositions relatives aux périodes de référence et au plan d'organisation du travail (POT).

Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

\*

## D) COMMENTAIRE DES ARTICLES

### a) Projet de loi 4825A

Suite à la scission du projet de loi initial en deux textes distincts, la Commission s'est ralliée à la proposition du Conseil d'Etat d'intituler le premier projet de loi comme suit:

*„Projet de loi portant approbation de la Convention internationale du Travail No 172 concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée par la Conférence internationale du travail à Genève, le 25 juin 1991.“*

#### *Article unique*

L'article 1er du projet de loi gouvernemental 4825 constituera l'article unique du projet de loi prévoyant l'approbation de la Convention internationale du Travail No 172.

A toutes fins utiles, le texte de la Convention figure en annexe du présent rapport. Le texte devra être publié au Mémorial ensemble avec le texte du projet de loi. Aux termes de l'article 112 de la Constitution, les actes législatifs ne sont obligatoires qu'après avoir été publiés dans les formes légales. Cette publication doit englober l'intégralité du texte faisant l'objet de la disposition législative.

Le Conseil d'Etat propose de rédiger l'article unique comme suit:

*„Article unique.– Est approuvée la Convention internationale du Travail No 172 sur les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires adoptée par la Conférence internationale du travail à Genève, le 25 juin 1991.“*

La Commission se rallie à cette proposition.

### b) Projet de loi 4825B

#### *Remarque préliminaire concernant l'agencement du texte*

La Commission parlementaire avait au départ décidé de diviser le texte du projet de loi sous rubrique en deux parties A et B. Le Conseil d'Etat ne voyant pas l'utilité d'une telle division recommande de supprimer cette subdivision, de même que l'intitulé des articles qui figurait déjà dans le projet gouvernemental initial.

La Commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de supprimer la division du texte en deux parties, par contre elle décide de maintenir l'intitulé des articles, alors que cette présentation facilite la lecture du texte.

Le Conseil d'Etat propose également de réagencer le texte de telle manière à ce que les nouvelles règles édictées pour le secteur HORECA précèdent les dispositions modifiant la législation en vigueur et rappelle que l'agencement à observer est le suivant: sanctions, dispositions modificatives, dispositions transitoires et mise en vigueur.

La Commission se rallie également à cette proposition de réagencement du texte du Conseil d'Etat, de même qu'à la subdivision de l'actuel article 9 du texte amendé en plusieurs articles.

### *Intitulé*

Le Conseil d'Etat remarque que certaines dispositions relatives au projet de loi sous rubrique se proposent de modifier un certain nombre de textes législatifs existants, sans que ceux-ci ne soient spécifiés dans l'intitulé. Il recommande de mentionner les textes législatifs modifiés dans l'intitulé du projet de loi.

La Commission se rallie à cette approche. Cependant comme elle a supprimé à l'article 14, paragraphe 3, devenu l'article 9, respectivement l'article 13 le renvoi aux lois de base, la mention des articles correspondants doit également être omise dans l'intitulé.

Dans son avis du 26 novembre 2002, le Conseil d'Etat marque son accord quant à l'intitulé proposé par la Commission, mais recommande de mentionner dans leur ordre chronologique les différents actes que le présent projet vise à modifier.

Cette proposition du Conseil d'Etat trouve l'accord de la Commission. L'intitulé du projet de loi 4825B se lira en définitive comme suit:

#### *„Projet de loi portant*

- 1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration;*
- 2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, et c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.“*

### *Article 1er*

Cet article détermine le champ d'application personnel et matériel de la loi.

Le *paragraphe (1)* énonce le principe général que la loi s'applique aux ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration, les débits de boissons et les établissements similaires.

Le *paragraphe (2)* précise les notions d'apprenti et de stagiaire. Il s'agit de personnes effectuant des tâches qui relèvent du statut d'ouvrier.

La Commission maintient ces paragraphes tels que proposés par le Gouvernement dans son projet initial. Elle ne reprend donc pas la formulation suggérée par le Conseil d'Etat, alors qu'elle considère que le bout de phrase „qui les qualifieraient sous le statut d'ouvrier“ permet en cas de litige aux tribunaux de requalifier la relation de travail dans l'hypothèse où un travailleur se verrait abusivement conférer le statut d'ouvrier.

La Commission souligne que les élèves de l'école hôtelière tombent sous le champ d'application de la loi pour autant que sont visées les activités de stage proprement dites.

Il échet de préciser encore que certaines fonctions déterminées des travailleurs du secteur HORECA tombant sous le statut d'employé privé sont couvertes par le droit commun. Il s'agit principalement des fonctions de direction (manager, directeur) ou d'autres fonctions spécifiques à compétence principalement intellectuelle (cuisinier en chef, maître d'hôtel, sommelier etc.).



Le *paragraphe 3* comporte une énumération de ce qu'il y a lieu de comprendre comme établissement similaire.

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de remplacer l'expression et/ou par la simple conjonction „ou“, celle-ci ayant un caractère alternatif ou inclusif.

Dans son avis du 2 mai 2002, la Chambre des Métiers a exprimé son désaccord à voir citer sans autre précision les entreprises de traiteurs et les entreprises qui livrent des prestations de restauration aux entreprises ou aux particuliers dans le cadre de la notion d'établissement similaire.

Elle fait valoir que le métier de traiteur relève du secteur de l'artisanat de sorte qu'il tombe sous le champ d'application du projet de loi sous rubrique.

Pour la Chambre des Métiers il y a lieu de distinguer dans le projet de loi entre d'une part les entreprises de traiteur à proprement parler, c'est-à-dire n'exploitant pas de restaurant, et qui ne sauraient être concernées par la nouvelle réglementation, et, d'autre part les entreprises de traiteurs exploitant un restaurant, qui elles seraient visées par le texte sous rubrique. Elle suggère de reformuler la disposition en question de la manière suivante:

*„(...) Les entreprises de traiteurs pour autant qu'elles exploitent un restaurant et seulement pour le personnel y occupé.“*

La commission fait sienne cette proposition de la chambre professionnelle et la reprend sous forme d'amendement. Ce texte remplacera donc dans l'énumération du texte gouvernemental le bout de phrase „les entreprises qui livrent des prestations de restauration aux entreprises et/ou aux particuliers“.

Dans son avis complémentaire du 26 novembre 2002, le Conseil d'Etat marque son accord à ce que les entreprises de traiteur, pour autant qu'elles n'exploitent pas de restaurant, soient exclues de la définition d'établissements dits similaires. Il se demande pourtant, s'il faut pour autant mentionner expressément dans cette définition les entreprises de traiteur exploitant un restaurant, alors que de l'avis du Conseil d'Etat il est évident que ces entreprises tombent sous le champ d'application de la loi tel que défini au paragraphe 1er de l'article 1er. De l'avis du Conseil d'Etat, il y aurait lieu de supprimer dans le texte la référence aux entreprises de traiteur.

La Commission ne reprend pas la proposition du Conseil d'Etat. En effet, l'amendement afférent a précisément été introduit pour mentionner expressément les traiteurs exploitant un restaurant, afin de les distinguer clairement de ceux qui n'en exploitent pas et qui ne sont pas soumis au texte en question.

Par ailleurs, la Commission propose de supprimer in fine de ce paragraphe la mention des „entreprises de catering“, alors qu'il y a lieu d'appliquer à cette catégorie d'entreprises, ainsi qu'à toutes celles qui ne sont pas mentionnées dans la présente loi spéciale, le droit commun du travail.

Cette suppression rencontre l'accord du Conseil d'Etat.

Le paragraphe (3) de l'article 1er aura donc finalement la teneur suivante:

*„On entend par établissements similaires au sens du paragraphe (1) du présent article, les établissements qui offrent ou fournissent contre paiement un hébergement ou des repas ou des boissons, notamment les pensions, les auberges, les motels, les locations privées de chambres si des salariés y sont occupés, les entreprises de traiteurs pour autant qu'elles exploitent un restaurant et seulement pour le personnel y employé, les entreprises de restauration rapide ainsi que les cantines.“*

## Article 2

Cet article a trait à la durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale.

Dans sa version initiale, cet article (ancien article 3) prévoyait que, conformément au droit commun actuel, la durée de travail maximale normale est de huit heures par jour et de quarante par semaine. En cas d'application d'une période de référence, la durée de travail ne peut excéder dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine. Cependant, dans tous les cas, la durée de travail hebdomadaire moyenne doit rester, sur la période de référence, inférieure ou égale à quarante heures, respectivement à la durée de travail maximale normale fixée par voie conventionnelle.

Le Conseil d'Etat souligne que ce texte ne constitue qu'un rappel du droit commun et plus particulièrement des dispositions concernant la durée de travail telle qu'elle résulte des dispositions de la loi du 12 février 1999 modifiant la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ainsi que de la loi du

26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel. L'ancien article 13 du texte gouvernemental rappelait par ailleurs de son côté que les dispositions du droit commun sont applicables aux travailleurs du secteur hôtelier pour autant que le projet sous examen n'y déroge pas.

Le Conseil d'Etat ne voit pas l'utilité de rappeler dans deux articles différents que le droit commun en matière de durée de travail est applicable aux travailleurs visés par le projet sous rubrique. Il propose d'énoncer dans un seul article, l'article sous référence, que les dispositions de droit commun sur la durée de travail telles qu'elles résultent de la législation en matière de durée de travail des ouvriers, de temps partiel et de protection des jeunes travailleurs, s'appliquent au personnel du secteur HORECA, sous réserve des dérogations telles qu'elles résultent des articles subséquents du texte. La règle générale établie au niveau du présent article devrait éviter des rappels redondants des dispositions de droit commun dans le restant du texte qui pourrait ainsi gagner en clarté et lisibilité. Les articles subséquents se référeront aux dérogations du droit commun découlant des particularités et contraintes du secteur HORECA.

Jugeant l'argumentation du Conseil d'Etat pertinente au plan juridique formel, la Commission décide de reprendre le libellé proposé par lui, à savoir:

**„Art. 2. Durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale**

*Sans préjudice des dispositions des articles 3 à 7 de la présente loi, les dispositions de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, ainsi que de la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs sont applicables aux ouvriers, apprentis et stagiaires visés à l'article 1er.“*

Comme le texte légal devient ainsi plus difficilement lisible et compréhensible pour les non-initiés, il sera indispensable d'établir et de diffuser des brochures de vulgarisation à l'intention des intéressés du secteur. Le présent projet démontre aussi toute l'utilité d'une codification du droit du travail dont les travaux préparatoires sont en cours.

La Commission décide également de suivre la proposition du Conseil d'Etat contenue dans son avis du 26 novembre 2002 de remplacer la référence à l'article 7 par celle de l'article 8. Le renvoi inclut donc les coupures de services (article 7) et le travail de nuit (article 8).

### Article 3

Dans la logique de sa décision prise à l'article 2, la Commission suit également au présent article l'approche du Conseil d'Etat qui consiste à supprimer toutes les dispositions qui ne font que reproduire le droit commun. Le paragraphe (1) du texte gouvernemental est partant supprimé.

La numérotation des autres paragraphes de l'article sous examen est modifiée en conséquence.

Au premier alinéa du *paragraphe (1)* (ancien paragraphe (2)), la Commission maintient toutefois le texte gouvernemental en supprimant, par voie d'amendement, les termes „visées au paragraphe (1) qui précède“. Ce texte reproduit l'option entre une période de référence d'un mois ou de quatre semaines, telle qu'elle est définie dans la loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

La Commission partage l'avis du Conseil d'Etat que la disposition concernant le relèvement de la période de référence par convention collective n'est pas nécessaire, alors que cette règle ressort de toute façon du droit commun.

Afin d'éviter toute confusion, le Conseil d'Etat estime utile de mentionner dans le cadre de l'article sous avis qu'aucune période de référence ne sera appliquée aux bateaux assurant eux-mêmes la production des repas.

La Commission se rallie à ces propositions. Elle partage également les réflexions du Conseil d'Etat concernant le paragraphe (8) du texte gouvernemental initial.

Concernant le *paragraphe (3)* relatif aux périodes de référence des entreprises occupant moins de 15 travailleurs, le Conseil d'Etat estime qu'en vue d'une transposition correcte de la directive, la période de référence des entreprises qui occupent régulièrement moins de quinze travailleurs devrait être réduite à quatre mois. La Commission a suivi dans un premier temps le raisonnement du Conseil d'Etat et a prévu de réduire à quatre mois la période de référence des entreprises concernées.



Or, le Gouvernement introduit à son tour des amendements aux paragraphes (3) et (4) de l'article sous rubrique, amendements ayant pour objet de porter la période de référence dans les entreprises qui occupent régulièrement moins de 15 travailleurs, respectivement dans les entreprises à caractère saisonnier, de quatre à six mois.

Pour motiver son amendement le Gouvernement s'est appuyé sur le texte de la Directive qui à l'article 16.2. dispose que les Etats membres peuvent prévoir pour l'application de la durée maximale hebdomadaire de travail une période de référence ne dépassant pas quatre mois.

Aux termes de l'article 17.4. de la Directive, les Etats membres ont cependant la faculté de déroger par voie législative, réglementaire et administrative au principe de 4 mois (article 16.2. de la Directive) notamment en cas de surcroît prévisible d'activité dans le tourisme, sans toutefois pouvoir dépasser une période de référence de 6 mois.

Au vu de ce qui précède et dans le but de faire droit aux revendications de la Chambre de Commerce et de la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg, exprimées dans leurs avis respectifs des 4 et 19 octobre 2002, le Gouvernement propose de modifier l'article 3, paragraphe (3) concernant les entreprises occupant moins de quinze travailleurs et l'article 3, paragraphe (4) alinéa 1er concernant les entreprises à caractère saisonnier comme suit:

*„(3) Dans les entreprises qui occupent régulièrement moins de quinze travailleurs, la période de référence est fixée à **six mois au maximum**.*

*(4) Dans les entreprises à caractère saisonnier, la période de référence est fixée à **six mois au maximum**“.*

La Commission s'est ralliée à cet amendement gouvernemental.

Dans son deuxième avis complémentaire du 10 décembre 2002, le Conseil d'Etat insiste sur le fait que la dérogation prévue à l'article 17 de la directive est restrictive et qu'elle doit avoir une justification précise: il s'agit en effet d'une présomption concernant le volume de travail, marqué par un „surcroît prévisible d'activité“ dans une branche spécifique, à savoir le tourisme.

Le Conseil d'Etat estime que la directive ne permet pas une interprétation aussi large que celle proposée par le Gouvernement qui, en cédant aux revendications de la Chambre de commerce et de la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg, étend la période de référence à six mois non seulement pour les entreprises à caractère saisonnier, mais aussi pour celles qui occupent régulièrement moins de quinze travailleurs. Le Conseil d'Etat doit s'opposer à une telle interprétation et propose d'étendre la période de référence à six mois tant pour les entreprises qui occupent régulièrement moins de 15 travailleurs que pour celles à caractère saisonnier, sous condition qu'elles opèrent dans le secteur du tourisme.

La Commission du Travail et de l'Emploi considère qu'il serait très difficile sinon impossible de définir des critères qui permettraient de distinguer dans le secteur HORECA en général et dans celui de la restauration en particulier, les entreprises qui „opèrent dans le secteur du tourisme“ et celles qui ne le font pas.

Il existe certes des régions qui sont plus fortement touchées que d'autres par l'afflux direct de touristes, mais, compte tenu de l'exiguïté du territoire du Grand-Duché, il paraît très difficile de différencier les établissements concernés suivant l'impact du tourisme sur leurs activités. Par ailleurs, il faudrait s'interroger sur les moyens de preuve à mettre en oeuvre dans ce domaine. Enfin, la solution proposée par le Conseil d'Etat comporterait le risque de susciter de nombreux conflits à trancher par voie judiciaire.

Ces arguments amènent la Commission du Travail et de l'Emploi à maintenir son amendement.

#### Article 4

Par application du droit commun, les limites de huit heures par jour et quarante heures par semaine peuvent être dépassées pour atteindre en règle générale dix heures par jour, respectivement quarante-huit heures par semaine durant la période de référence. L'article 4 fixe les maxima surélevés propres au secteur HORECA.

Ces maxima varient avec la taille et la nature des entreprises: dans les petites entreprises et les entreprises saisonnières, ils peuvent être relevés jusqu'à 54, voire 60 heures par semaine. Ces maxima surélevés ne peuvent cependant pas faire dépasser, en moyenne, les limites de huit et quarante heures, respectivement les durées maximales fixées conventionnellement sur l'ensemble de la période de référence.

Les moyennes fixées peuvent cependant être dépassées pour les bateaux de tourisme qui assurent eux-mêmes la production de repas, à condition que leur personnel bénéficie d'une pause rémunérée de deux heures par jour au moins, en plus du repos journalier minimal ininterrompu de onze heures.

En cas de travail partiel, et sauf disposition contractuelle contraire, la durée de travail maximale peut être relevée de 10% pour la durée journalière et de 15% pour la durée hebdomadaire.

Comme cette règle concernant le travail partiel vaut pour l'ensemble des entreprises, le Conseil d'Etat estime que sa reproduction à la fin de chaque paragraphe est superflue. Il propose dès lors la suppression de cette disposition à la fin des paragraphes existants pour l'ajouter dans un paragraphe à part, applicable à l'ensemble du texte.

La Commission se rallie à cette approche et reprend l'article 4 tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Dans son avis du 26 novembre 2002, le Conseil d'Etat observe encore que le paragraphe (2) de l'article 4 doit être divisé en deux alinéas distincts, alors que la deuxième phrase du paragraphe se réfère à „l'alinéa qui précède“ et que ledit paragraphe ne se compose que d'un seul alinéa.

La Commission est d'accord avec la division proposée.

L'article 4 a également fait l'objet d'un amendement gouvernemental sous forme d'un ajout d'un nouveau paragraphe dont la teneur est explicitée sous l'article 6 avec lequel il doit être mis en relation.

#### *Article 5*

Cet article fixe les règles de calcul des seuils d'effectifs déterminant le régime de durée de travail applicable.

Au deuxième alinéa du *paragraphe (4)* le projet introduit pour la première fois une définition de l'entité économique dans la législation, en se basant sur les concepts forgés par la jurisprudence relatifs à la notion d'unité économique et sociale. Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit de travail une unité économique et sociale considérée comme une seule entreprise.

Le Conseil d'Etat rend attentif au fait que la portée de cette définition dépasse le cadre du présent projet et elle devra être reprise lors de la modification de la législation concernant les instances représentatives de personnel.

C'est dans cet ordre d'idées que la Commission suit le Ministère du Travail et de l'Emploi dans sa proposition de remplacer ce texte par la définition de la notion d'entité économique et sociale telle qu'elle est inscrite dans l'avant-projet de loi portant réforme des conventions collectives, projet qui vient d'être déposé à la Chambre des Députés. Ce texte a été accepté par les partenaires sociaux au cours des négociations sur le projet de loi précité. Cette façon de procéder a l'avantage d'éviter des disparités dans la définition légale d'une même notion figurant dans deux textes différents.

La légalisation du concept d'entité économique et sociale tel que forgé par la jurisprudence trouve l'accord du Conseil d'Etat qui recommande cependant de supprimer la liste de facteurs prévue par la nouvelle rédaction de l'article 5, paragraphe (4), troisième alinéa et devant valoir comme critère pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale.

La Commission se prononce cependant pour le maintien de son texte amendé au motif qu'il présente l'avantage de fournir une base légale, notamment dans le cadre des élections sociales, aux établissements d'un côté, et aux organismes de contrôle de l'autre, leur permettant de se situer par rapport à la définition retenue sans avoir à passer devant le juge pour la moindre question qui pourrait surgir.

Quant à l'exclusion des associations sans but lucratif prévue par la Commission, elle ne rencontre aucune opposition de la part du Conseil d'Etat. A noter que la Commission considère que cet amendement exceptant les associations sans but lucratif des nouvelles dispositions concernant la notion d'entité économique et sociale est tout à fait justifié et qu'il permet de tenir compte des observations formulées par la Centrale des Auberges de Jeunesse luxembourgeoise. Selon cette dernière, la nouvelle législation risque de causer de graves difficultés aux a.s.b.l., voire de les mettre en situation d'illégalité permanente.

Tout en admettant que plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou semblable puissent être présumées constituer une seule unité économique et sociale, le Conseil d'Etat est d'avis que cette présomption ne saurait constituer qu'une présomption simple. Dans un premier temps la Commission s'est prononcée pour le maintien du caractère irréfragable de la présomption, alors que sa suppression impliquerait que toute charge de la preuve pèserait en fin de compte sur

l'autorité de contrôle, à savoir l'Inspection du Travail et des Mines. Ainsi, des entreprises liées par le système du „franchising“ pourraient argumenter que, malgré l'identité ou la très grande ressemblance de l'enseigne, elles ne forment pas une unité économique. Le projet de loi n'apporterait finalement pas d'amélioration sensible et le projet risquerait d'être vidé de son essence.

Etant donné que dans son avis complémentaire le Conseil d'Etat maintient ses observations et que le caractère irréfragable de la présomption d'entité économique a donné lieu à des critiques de la part de la Chambre de Commerce et de la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg, la Commission a décidé de se rallier à la proposition du Conseil d'Etat de supprimer le caractère irréfragable de la présomption aux paragraphes (2), (3) et (4).

Il ne faut pas oublier dans ce contexte qu'une présomption simple entraîne le renversement de la charge de la preuve, de sorte que les moyens de contrôle restent tout de même préservés. Par ailleurs, une présomption simple est susceptible d'être renversée.

Concernant le paragraphe (5), le Conseil d'Etat, en s'appuyant sur l'avis de la Chambre de travail, suggère de supprimer le troisième alinéa disposant que les travailleurs qui partagent un poste sont comptés comme un seul travailleur.

Selon le premier alinéa du paragraphe (5), les travailleurs à durée déterminée et à temps partiel sont pris en compte intégralement, indifféremment de la durée de leur contrat ou de leur durée de travail contractuelle. Le fait de partager un poste ne devrait donc point constituer de dérogation à cette règle.

La Commission estime que le texte incriminé doit être maintenu en principe, mais, propose, par voie d'amendement, de le transférer à la suite de l'alinéa 1er en le faisant précéder des termes „Toutefois, pour l'application de la présente loi, les travailleurs qui partagent un poste sont comptés ...“.

Le Conseil d'Etat se montre d'accord avec la réintégration de la disposition du paragraphe (5) concernant les travailleurs partageant un poste avec charge de la preuve à l'employeur.

Enfin, la Commission reprend la proposition du Conseil d'Etat relative au renvoi au seul paragraphe (1) et non à l'alinéa 1er du paragraphe (1), étant donné que le paragraphe visé n'est que composé d'un seul alinéa.

#### *Articles 6 et 4 paragraphe (4)*

L'article 6 prévoit que conformément au droit commun, les périodes de référence ne pourront être appliquées par les entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration que si elles établissent un plan d'organisation du travail (POT). A défaut d'un tel plan établi dans les formes et délais prescrits par la loi et détaillant le processus de travail, la durée de travail est limitée à huit heures par jour et quarante heures par semaine.

Le Conseil d'Etat rappelle que le POT a été introduit par la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 dans le but de tempérer les effets de la flexibilisation et pour freiner le risque d'une dérégulation du temps de travail. Le POT définit l'horaire de travail normal et doit permettre à tout salarié de connaître son organisation de travail, à être informé d'avance sur ses heures et jours de travail ainsi que le début et la fin du travail journalier.

Il ajoute que le POT répond également à une exigence de la Convention internationale du travail No 172 dont l'article 4, paragraphe (4) a la teneur suivante:

*„Les horaires de travail doivent, lorsque cela est possible, être portés à la connaissance des travailleurs intéressés suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale.“*

Le Conseil d'Etat s'interroge dès lors sur la question de savoir si notre droit national est conforme aux dispositions de la Convention par le fait de soustraire les entreprises qui occupent moins de 15 travailleurs et les entreprises à caractère saisonnier à l'obligation d'établir un POT. Pour le Conseil d'Etat une telle dérogation n'est nullement justifiée de sorte qu'il y aurait lieu à ses yeux de supprimer cet article.

Lors de la présentation du projet de loi aux membres de la Commission le Ministre du Travail et de l'Emploi a eu l'occasion de souligner l'importance de cet article. Les dispositions de l'article sous rubrique constituent en effet un élément important du compromis entre partenaires sociaux de sorte que cet article doit être maintenu.

Dans sa prise de position sur l'avis complémentaire du Conseil d'Etat, le Gouvernement se rallie cependant partiellement aux observations émises par le Conseil d'Etat dans son avis du 30 avril 2002

tout en continuant de considérer comme disproportionné et irréaliste le fait d'exiger un POT des entreprises occupant régulièrement moins de 15 travailleurs, y compris les entreprises à caractère saisonnier.

Vu que la Directive dispose dans son article 18 point 1), b, i) qu'aucun employeur ne peut demander à un travailleur de travailler plus de 48 heures au cours d'une période de 7 jours, calculée comme moyenne de la période de référence, à moins qu'il n'ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail, il y a lieu de rajouter la nécessité de l'accord préalable du salarié dans le texte. Logiquement, cet accord devra être donné avant chaque période de référence.

Vu les maxima journaliers ou hebdomadaires considérables auxquels le travailleur peut se voir confronté, il est primordial de pouvoir retracer les heures de travail effectivement travaillées en fin de période de référence, de contrôler les heures de travail effectif, les heures compensées, les heures supplémentaires et, disposer ainsi le cas échéant, d'un moyen de preuve en cas de litige.

En outre pour pallier l'absence totale de possibilité de contrôle ou de surveillance de la durée de travail tant par le travailleur que par l'Inspection au Travail et des Mines, le Gouvernement considère qu'il est plus opportun de soumettre les entreprises dispensées de POT à l'obligation de tenir un registre des heures travaillées au total pendant la période de référence et non seulement de celles travaillées au-delà de 48 heures, comme le prévoit la Directive, ou de celles travaillées pendant les jours fériés légaux comme c'est le cas en droit commun.

En conséquence, le Gouvernement introduit un amendement ayant pour objet de compléter l'article 4 par un paragraphe (4) nouveau ayant la teneur suivante:

*„(4) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (1) à (3), l'employeur qui fait travailler un salarié au-delà de 48 heures au cours d'une période de 7 jours calculée comme moyenne de la période de référence doit avoir obtenu au préalable l'accord exprès de celui-ci.*

*L'accord doit être donné par écrit au début de chaque période de référence.*

*L'employeur doit tenir un registre à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail.*

*Dans toutes les hypothèses, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'établir un plan d'organisation du travail conformément à l'article 6 de la présente loi, l'employeur doit tenir un registre à jour reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire de travail de l'ensemble de ses salariés.“*

La dérogation à l'obligation d'introduire un plan d'organisation du travail se justifie pour les entreprises occupant régulièrement moins de 15 travailleurs dans un secteur comptant de nombreuses entreprises de type familial et dans lequel l'organisation du travail dépend de facteurs qui ne sont pas toujours prévisibles.

A noter que la tenue d'un registre de l'horaire hebdomadaire et journalier de travail des salariés introduit une obligation nouvelle censée fournir une certaine garantie aux salariés.

Lors de l'examen de l'amendement gouvernemental certains membres de la Commission donnent à considérer qu'il n'est pas nécessairement „disproportionné et irréaliste“ d'exiger un POT des entreprises où travaillent moins de 15 travailleurs. Ils remarquent que l'établissement d'un POT a pour les travailleurs une dimension qualitative autrement plus importante qu'un simple registre, en ce qu'il leur fournit des éléments de sécurité pour l'organisation de leur vie quotidienne, alors que la tenue d'un registre n'a pas cette portée.

La Commission décide de reprendre l'amendement gouvernemental.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat rappelle que la directive part de l'idée d'une durée moyenne de travail de 48 heures pour chaque période de sept jours calculée comme moyenne de la période de référence. Le Conseil d'Etat rappelle qu'il ressort clairement du paragraphe 1er de l'article 4 que la durée hebdomadaire moyenne du travail a été fixée à quarante heures et non pas à quarante-huit heures comme prévue dans la directive. Le Conseil d'Etat ajoute que ceci est d'ailleurs un choix délibéré des auteurs du texte qui dans les considérations générales du projet de loi initial avaient souligné que le projet améliorerait sensiblement le niveau de protection par rapport à celui prévu par la directive et essayait de rapprocher la réglementation de la durée de travail des ouvriers dans le secteur de l'hôtellerie restauration le plus possible du droit commun. Aussi faudra-t-il, selon le Conseil d'Etat, si la disposition en cause était maintenue, remplacer dans le nouveau paragraphe (4) de l'article 4 la durée actuellement prévue de 48 heures, par celle de 40 heures.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat approuve la démarche du Gouvernement à vouloir renforcer la protection des salariés occupés dans des entreprises occupant moins de quinze travailleurs en imposant à ces

entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'établir un plan d'organisation de travail, la tenue d'un registre des heures travaillées. Conformément à l'intitulé de l'amendement sous avis, le Conseil d'Etat recommande d'insérer cette disposition, qui devrait se limiter selon lui au dernier alinéa, à l'article 6 et non pas à l'article 4. Par conséquent le nouveau paragraphe 4 de l'article 4 serait à supprimer.

La Commission du Travail et de l'Emploi soulève à cet endroit que l'amendement gouvernemental n'a pas élargi les maxima surélevés par rapport au projet initial. En adoptant cet amendement, le Gouvernement a simplement entendu se conformer au vœu de la directive (article 18 point b) i)) sur la question de l'accord du salarié pour les dépassements en haute saison.

En effet, le projet de loi prévoit dans certaines hypothèses des dérogations dans lesquelles la limite hebdomadaire s'étend jusqu'à 53 heures.

La Commission entend maintenir la formulation actuelle essentiellement pour deux raisons:

- la formulation actuelle reste fidèle aux considérations du projet initial, à savoir qu'elle est plus favorable que la directive, notamment en permettant de rémunérer les excédents d'heures après décompte à titre d'heures supplémentaires;
- suivre la suggestion du Conseil d'Etat aurait pour résultat d'instaurer une différence de traitement entre les travailleurs du secteur HORECA et ceux tombant dans le droit commun; en effet, il faudrait alors l'accord du salarié même pour l'application du système de flexibilisation du temps de travail tel qu'instauré par les lois PAN I et II.

Compte tenu de ces réflexions, la Commission maintient le texte de l'article 4 tel qu'amendé par le Gouvernement.

#### *Article 7*

Cet article est relatif aux coupures de service. Il faut souligner que c'est la première fois qu'un texte de loi définit la coupure de service en termes de durée.

Contrairement aux observations formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 30 avril 2002, le maintien du texte actuel ne contrevient pas à la logique adoptée lors de la récente révision (PAN II) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 concernant la durée de travail des ouvriers.

En effet, lors de cette révision, la possibilité de déroger par voie de règlement grand-ducal à la fréquence des pauses non rémunérées a été supprimée, à savoir qu'il ne peut y avoir qu'une coupure unique. L'actuel texte tend à préserver une certaine flexibilité quant à la durée de la coupure. Il ménage à cet effet la possibilité de déroger, par voie de règlement grand-ducal, à la durée prédéfinie de la coupure de service.

Dans le même esprit, le texte assure une certaine liberté aux partenaires sociaux en leur donnant la possibilité de déroger par convention collective à la durée légale en fonction des exigences spécifiques du secteur.

La Commission se prononce pour le maintien de cet article.

#### *Article 8*

Cet article définit la période nocturne applicable dans le secteur HORECA. Les seules dispositions relatives au travail de nuit prévus par le droit commun visent le travail de nuit des femmes enceintes et des adolescents ainsi que le travail effectué dans les boulangeries. La période nocturne est à chaque fois définie de manière différente, sans que la période minimale prise en considération ne soit cependant inférieure à sept heures.

Le Conseil d'Etat relève que selon l'article 2, point 3, de la Directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, on entend par „période nocturne“ toute période d'au moins sept heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant en tout cas l'intervalle compris entre vingt-quatre heures et cinq heures.

Le Conseil d'Etat estime que pour respecter les termes de la Directive, le projet sous rubrique devrait prévoir pour la période nocturne une plage d'au moins sept heures consécutives, comprenant en tout état de cause l'intervalle entre minuit et cinq heures.

Dans le souci de rencontrer les observations du Conseil d'Etat concernant la nécessité de respecter les termes de la directive, tout en maintenant en matière de rémunération supplémentaire du travail de



nuit la solution prévue au texte gouvernemental initial reflétant le compromis accepté par les partenaires sociaux, la commission propose d'amender l'article sous référence comme suit:

*„Art. 8.– Est considéré comme travail de nuit en vue de l'application de la présente loi tout travail presté entre 23.00 heures et 06.00 heures.*

*La rémunération due pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 01.00 heures et 06.00 heures, est majorée de 25% soit en temps libre, soit en numéraire.“*

Si la définition de la période nocturne telle que amendée rencontre l'approbation du Conseil d'Etat alors qu'il est conforme à la Directive précitée, et si le Conseil d'Etat approuve la compensation salariale en contrepartie de l'activité nocturne, il recommande une rémunération uniforme pour toute la période nocturne.

Or, l'idée d'une rémunération uniforme pour toute la période nocturne comme préconisée par le Conseil d'Etat aurait pour conséquence une augmentation inéluctable des coûts salariaux. Par ailleurs, une telle solution ne refléterait pas le compromis accepté par les partenaires sociaux. Inutile de préciser que ceci engendrerait une diminution de l'attrait du secteur et ne serait pas non plus dans l'intérêt du consommateur.

Avec une majorité de voix, la Commission décide de maintenir la version actuelle du texte.

#### Article 9

Cet article, anciennement paragraphe (3) de l'article 9 tel qu'amendé, a pour finalité d'assurer aux travailleurs une rémunération régulière y compris durant les périodes d'activité réduite ou d'inactivité.

Le texte est inspiré par un double souci:

- garantir un revenu régulier aux salariés du secteur afin d'éviter qu'en cas d'application d'une période de référence, les effets de la compensation ne jouent à leur détriment,
- éviter toute incitation aux salariés du secteur à recourir au travail noir.

Le texte tient compte des critiques du Conseil d'Etat à l'endroit du système de paiement d'avances et de rémunérations forfaitaires prévu par le texte gouvernemental initial. Voilà pourquoi le nouveau texte prévoit que durant les périodes d'inactivité ou d'activité réduite, l'employeur est tenu de verser chaque mois aux salariés concernés une rémunération minimale. Toutefois, contrairement au texte gouvernemental initial qui déterminait cette rémunération minimale forfaitairement en fonction du salaire social minimum, le texte amendé prévoit que le salarié aura droit à une rémunération minimale déterminée, soit en fonction du salaire mensuel conventionnel, soit en fonction du salaire conventionnel horaire.

Ce faisant, l'amendement tient également compte des observations formulées par la Chambre du Travail dans son avis du 14 novembre 2001.

Dans sa version initiale, l'article sous rubrique prévoyait également que durant les périodes d'inactivité ou d'activité réduite, les salariés ne peuvent occuper un autre emploi rémunéré, sous peine de remboursement des rémunérations (précitées) à l'employeur.

Le Conseil d'Etat s'est opposé formellement à cette disposition telle qu'elle figurait dans le projet gouvernemental initial. A son avis cette disposition prenait dans le présent contexte le caractère d'une véritable sanction pécuniaire. Le Conseil d'Etat est d'avis que pour qu'une telle sanction puisse être prononcée, il aurait fallu tracer clairement les contours de l'interdit.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever l'opposition formelle, la Commission a précisé les conséquences de l'interdiction en retenant que le salarié qui occuperait un autre emploi rémunéré, malgré l'interdiction, serait tenu de rembourser à l'employeur une somme équivalente au salaire horaire perçu chez lui multiplié par le nombre d'heures vauquées à un autre emploi rémunéré, sans pour autant dépasser le montant total que le salarié aurait touché, pendant la période concernée, auprès dudit employeur.

Ce texte a le mérite d'introduire ainsi les limites qui faisaient défaut dans le texte initial. C'est précisément cette absence de limites que le Conseil d'Etat entendait sanctionner au travers de son opposition formelle.

Or, le Conseil d'Etat continue d'émettre de très fortes réserves quant à l'introduction d'une nouvelle sanction pécuniaire s'appliquant à une seule branche d'activité. Il insiste sur une reformulation non équivoque sous peine du maintien de l'opposition formelle.



Dans une prise de position sur l'avis complémentaire du Conseil d'Etat, le Gouvernement souligne qu'il n'est cependant pas disposé à supprimer purement et simplement cette disposition, alors qu'elle est indispensable pour réduire l'attrait du travail illégal dans le secteur concerné.

L'argumentation du Gouvernement repose sur l'idée que la disposition litigieuse devrait être qualifiée non de sanction pécuniaire, mais plutôt de répétition de l'indu. Alors qu'une sanction pécuniaire a comme objectif de punir un comportement défini, car contraire à l'ordre public, il en découle que la recette de cette sanction profitera à la collectivité.

Au contraire, la disposition proposée a vocation à voir l'employeur, qui assure un revenu au travailleur pendant une période d'inactivité ou d'activité réduite, remboursé des salaires qu'il aura versés au travailleur pour que celui-ci soit „inactif“, en tout ou en partie, alors que précisément il ne l'est pas.

Supprimer purement cette disposition comme le suggère le Conseil d'Etat aurait pour conséquence de permettre qu'un travailleur soit rémunéré deux fois pour un même laps de temps.

Compte tenu de ces considérations le Gouvernement a introduit un amendement permettant d'obliger le travailleur à restituer la partie de son salaire correspondant à la période d'inactivité, si durant cet intervalle de temps précis il occupe un autre poste de travail rémunéré.

Nul besoin donc de définir davantage le terme „un autre emploi rémunéré“, il s'agit plutôt de préciser le laps de temps auquel se rapporte la répétition de l'indu.

L'amendement gouvernemental ne fait que reprendre le dernier alinéa de l'article 9 paragraphe (3) tel qu'amendé pour y changer le terme de „salarié“ par celui de „travailleur“ et ajouter un nouvel alinéa venant préciser le laps de temps pendant lequel joue éventuellement la répétition de l'indu. Le texte proposé se lit comme suit:

*„Tout travailleur occupant un autre emploi rémunéré malgré l'interdiction formulée au 1er alinéa du présent paragraphe, est tenu de rembourser, à l'employeur tenu par les dispositions du présent paragraphe, la somme équivalant au salaire horaire perçu chez lui, multiplié par le nombre d'heures vagues à un autre emploi rémunéré sans pour autant dépasser le montant total que le salarié a touché, pendant la période concernée, auprès de l'employeur visé ci-dessus.*

*Cette obligation de remboursement se limite au nombre d'heures qui se situent dans le laps de temps où le travailleur était normalement à la disposition et rémunéré par l'employeur visé par l'alinéa qui précède.“*

En soulignant que cet amendement est également censé protéger le travailleur contre une surcharge régulière de travail et que de ce point de vue, il revêt une finalité visant la sécurité et de la santé au travail, la Commission décide de reprendre cet amendement.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat ne partage pas l'interprétation et la qualification juridique comme répétition de l'indu de la mesure de remboursement projetée par le projet.

Sur base d'une argumentation juridique détaillée, le Conseil d'Etat continue de qualifier le remboursement comme sanction qui se limite aux ouvriers du secteur de l'hôtellerie alors que les employés privés du même secteur, comme d'ailleurs tous les salariés tombant sous le droit commun, échappent à cette disposition. Le Conseil d'Etat estime qu'une telle différence de traitement ne se justifie pas.

Après avoir réexaminé la problématique, la Commission du Travail et de l'Emploi considère que, même si – comme le soutient le Conseil d'Etat – le paiement des heures non prestées en période d'activité réduite ou d'inactivité était justifié par la prestation d'un travail fourni à un autre moment de la période de référence et même si les conditions de la répétition de l'indu n'étaient pas données, il serait erroné de suivre le raisonnement du Conseil d'Etat en ce que le déficit d'heures serait régularisé lors de la prochaine période de référence. En effet, le texte a précisément pour objet de garantir le paiement du salaire conventionnel mensuel ou du montant correspondant au salaire conventionnel horaire multiplié par le nombre d'heures maximales conventionnelles ou légales normales.

En fait, un excédant d'heures constitue du travail supplémentaire avec les conséquences que de droit (majoration, demande d'autorisation ...), tandis que le déficit d'heures en fin de période de référence reste perdu pour l'employeur.

Dès lors, la logique veut et le texte actuel impose que l'employeur rémunérera en fin de compte effectivement les heures d'inactivité du salarié, indépendamment du fait qu'en fin de période de référence on soit en situation de déficit ou d'excédent.

La commission entend souligner qu'il ne s'agit pas de sanctionner le travail „qui est effectué au-delà de la durée de travail hebdomadaire moyenne calculée sur une période de référence“, i.e., au-delà de 40 heures et qui de ce seul fait serait illégal d'après le Conseil d'Etat, mais bien d'empêcher que le travailleur ne soit payé par deux employeurs pour une même plage de temps.

La Commission voudrait encore expliciter sa position sur base de l'exemple concret suivant:

Le travailleur X est occupé chez l'employeur A les lundi, mardi, mercredi, pour une durée totale de 24 heures et chez l'employeur B les vendredi, samedi, dimanche pour une durée de 16 heures. Le jeudi étant son jour de repos, la durée hebdomadaire de travail est de 40 heures.

<i>Employeur A</i>		<i>Employeur B</i>
lundi, mardi, mercredi	jeudi	vendredi, samedi, dimanche
24 heures	jour de repos	16 heures

En total il travaille 40 heures.

En total il est payé pour 40 heures.

*Hypothèse:*

A est en activité réduite et ne nécessite X que pour 10 heures, les mêmes jours et que les matinées. B est en surcroît d'activité et nécessite X pour 14 heures supplémentaires. X s'engage à dépanner B les lundi, mardi mercredi après-midis, vu qu'il est „libéré“ chez A pendant ces plages. Le jeudi reste son jour de repos.

X travaille ainsi toujours 40 heures par semaine, mais il serait rémunéré pour 54 heures! (10 + **14** par A, 16 + 14 par B)

<i>Employeur A</i>		<i>Employeur B</i>
lundi, mardi, mercredi <b>uniquement matin</b>	jeudi	vendredi, samedi, dimanche <b>+ lundi, mardi et mercredi après-midi</b>
10 heures	jour de repos	16 heures + <b>14 heures</b>
24 heures sont payées (dont 14 sont également payées par B)		30 heures sont payées

En total il travaille 40 heures.

En total il est payé pour 54 heures (sauf remboursement).

D'après le Conseil d'Etat, le travailleur ne devrait rembourser, à titre de sanction que les heures „illé-gales“. Or, dans notre exemple, la durée de travail hebdomadaire est restée à 40 heures et le travailleur n'aurait rien à rembourser.

En réalité, X, au vœu de l'article 9 du projet de loi, a continué à être rémunéré par A pour 24 heures alors que sa présence n'était requise que pour 10 heures; en plus, il a été rémunéré par B à hauteur de 30 heures qu'il a effectuées, alors que 14 de ces 30 heures ont été effectuées les lundi, mardi, mercredi après-midis, i.e., dans une plage déjà payée par A.

X a donc été payé par deux employeurs pour une même plage de temps. Pour toute la semaine, il a été payé pour 54 heures de travail, alors qu'il n'en a prestées que 40.

C'est précisément cette différence qu'il s'agit de supprimer par l'amendement gouvernemental proposé à l'article 9 in fine. Compte tenu de l'ensemble de ces développements, la commission décide de maintenir l'article 9 tel qu'amendé.

### Article 10

Contrairement au Conseil d'Etat, la Commission estime qu'il est utile de rappeler dans le cadre du présent texte que le contrôle de son application rentre dans les attributions de l'Inspection du Travail et des Mines.

### Article 11

Cet article prévoit les sanctions pénales en cas d'inexécution de la loi. Le Conseil d'Etat recommande vivement de ne pas introduire une fois de plus une nouvelle fourchette de sanctions pénales, mais de reprendre les pénalités prévues par le droit commun. La Commission se rallie en principe à cette proposition et propose par voie de conséquence de fixer le seuil inférieur de la fourchette de l'amende à 251 euros, ce qui correspond à celui retenu dans la législation sur la protection des jeunes travailleurs. Le maximum reste fixé à 20.000 euros.

Par ailleurs le Conseil d'Etat s'oppose formellement à la version initiale de l'article 12 qui dans sa généralité est, à son avis, contraire au principe constitutionnel de la légalité des incriminations. Le Conseil d'Etat constate que le texte ne précise d'aucune façon les faits qu'il s'agit d'ériger en infraction.

La commission partage cette appréciation juridique du Conseil d'Etat et propose un texte amendé qui détermine de façon précise les articles dont le non-respect est constitutif d'une infraction punissable d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 20.000 € ou d'une de ces peines seulement.

### Ancien article 12 du texte amendé (supprimé)

Dans un premier temps la Commission du Travail et de l'Emploi avait introduit, dans le cadre des amendements parlementaires du 31 janvier 2002, un article 12 nouveau ainsi libellé:

*„Art. 12.– L'application des dispositions de la présente loi aux contrats de travail en cours ne peut entraîner aucune baisse du salaire horaire, mensuel ou annuel, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.“*

Cet amendement devait garantir qu'en aucun cas la réduction de la durée du travail dans le secteur HORECA ne puisse donner lieu à une réduction des salaires, sauf si l'employeur a recours à la procédure prévue à l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat remarque que la seule diminution du nombre d'heures en application de la loi sous avis, disposant une réduction de la durée de travail, ne constitue pas une modification du contrat de travail. Par contre la rémunération contractuelle constitue une clause essentielle du contrat de travail qui ne peut être modifiée, même de façon minime, sans l'accord du salarié. Pour toute modification en défaveur du salarié l'employeur est donc tenu d'appliquer la procédure visée à l'article 37. Le Conseil d'Etat s'interroge donc sur la portée de cet ajout dans le texte de la loi qui ne devrait pouvoir en aucun cas dispenser l'employeur de justifier le caractère réel et sérieux des motifs à la base de la modification.

La Commission du Travail et de l'Emploi, après mûres réflexions, a finalement conclu qu'au plan juridique l'analyse du Conseil d'Etat est pertinente en ce sens que l'amendement parlementaire n'ajoute pas d'élément nouveau par rapport à la protection dont le salarié bénéficie de toute façon en vertu du droit commun du travail. Compte tenu du tollé que cet amendement sans réelle portée juridique a néanmoins suscité dans les milieux intéressés du secteur et compte tenu du fait que les discussions ont souvent dénaturé le problème, la Commission a finalement décidé de retirer cet amendement et de supprimer donc l'article 12 précité.

La Commission a pris cette décision alors qu'elle est arrivée à la conclusion que cette suppression n'enlève rien à la protection des salariés. A noter toutefois, qu'une partie minoritaire de la Commission a plaidé pour le maintien du texte incriminé qui aurait pour le moins le mérite de rappeler que toute modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat ne peut se faire que dans le cadre de la procédure lourde de l'article 37 précité et d'éviter ainsi la „banalisation“ des violations éventuelles de cette règle.

### Articles 12 et 13

Ces articles traitent du principe de la période de repos de 11 heures consécutives au moins pour les employés privés, respectivement pour les ouvriers.

Ces articles n'ont pas été modifiés quant au fond. A la deuxième phrase, il a été cependant précisé chaque fois que le travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 44 heures, ceci sans préjudice de l'article 4, alinéa 5 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du Travail et des Mines.

Dans son avis du 26 novembre 2002, le Conseil d'Etat propose de reformuler les dispositions relatives à l'entrée en vigueur. La commission se rallie aux développements afférents du Conseil d'Etat. Il n'est donc plus nécessaire de prévoir une entrée en vigueur par étapes de la disposition abrogatoire visée, l'entrée en vigueur progressive de la future loi couvrant cette abrogation.

Comme la Commission du Travail et de l'Emploi a repris la nouvelle structure du texte suggérée par le Conseil d'Etat, elle se rallie également aux propositions de texte du Conseil d'Etat concernant les articles susvisés.

#### *Article 14*

Cet article ne donne pas lieu à observation.

#### *Article 15*

Cet article prévoit une entrée en vigueur échelonnée en fonction de la taille et/ou de la nature des entreprises du secteur HORECA.

\*

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission du Travail et de l'Emploi recommande à la Chambre des députés de voter les projets de loi dans la teneur suivante:

\*

### **E) TEXTES PROPOSES PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

#### **PROJET DE LOI 4825A**

**portant approbation de la Convention internationale du travail No 172  
concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et  
établissements similaires, adoptée par la Conférence internationale  
du travail à Genève, le 25 juin 1991**

**Article unique.**— Est approuvée la Convention internationale du Travail No 172 sur les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires adoptée par la Conférence internationale du travail à Genève, le 25 juin 1991.

\*

## PROJET DE LOI 4825B

### portant

1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration;
2. modification
  - a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés,
  - b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et
  - c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

### *Champ d'application*

**Art. 1.–** (1) La présente loi s'applique aux ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration, les débits de boissons et les établissements similaires.

(2) On entend par apprentis et stagiaires au sens du paragraphe (1) qui précède, les apprentis et stagiaires effectuant des tâches qui les qualifieraient sous le statut d'ouvrier et qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs.

(3) On entend par établissements similaires au sens du paragraphe (1) du présent article, les établissements qui offrent ou fournissent contre paiement un hébergement ou des repas ou des boissons, notamment les pensions, les auberges, les motels, les locations privées de chambres si des salariés y sont occupés, les entreprises de traiteurs pour autant qu'elles exploitent un restaurant et seulement pour le personnel y employé, les entreprises de restauration rapide ainsi que les cantines.

### *Durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale*

**Art. 2.–** Sans préjudice des dispositions des articles 3 à 8 de la présente loi, les dispositions de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, ainsi que de la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs sont applicables aux ouvriers, apprentis et stagiaires visés à l'article 1er.

### *Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne*

**Art. 3.–** (1) Dans les entreprises qui occupent régulièrement cinquante travailleurs au moins, la période de référence est fixée à respectivement quatre semaines ou à un mois, selon les spécificités ou contraintes techniques et administratives des entreprises.

(2) Dans les entreprises qui occupent régulièrement entre quinze et quarante-neuf travailleurs, la période de référence est fixée à respectivement deux mois ou huit semaines au maximum, selon les spécificités et contraintes administratives des entreprises.

(3) Dans les entreprises qui occupent régulièrement moins de quinze travailleurs, la période de référence est fixée à six mois au maximum.

(4) Dans les entreprises à caractère saisonnier, la période de référence est fixée à six mois au maximum.

On entend par entreprises saisonnières les entreprises qui restent fermées pendant une partie de l'année, et ce pour une durée minimale de trois mois consécutifs, et dont l'effectif suit de fortes variations en fonction de certaines périodes de l'année.

(5) La période de référence visée aux paragraphes précédents peut être relevée par convention collective de travail, sans pouvoir excéder douze mois. Pour les entreprises saisonnières, la période de référence ne saura dépasser la période annuelle d'ouverture.

(6) Les entreprises, qui cumulent les conditions fixées par les paragraphes 3 et 4 qui précèdent, peuvent choisir parmi les deux régimes afférents.

(7) Dans les entreprises s'occupant de la restauration sur les bateaux de tourisme dans le cadre de la navigation fluviale et qui n'assurent pas elles-mêmes la production des repas, la période de référence est fixée à la durée de la période durant laquelle le bateau est en service.

Au cas où les entreprises visées au présent paragraphe assurent elles-mêmes la production des repas, aucune période de référence n'est fixée.

#### *Dérogations aux maxima journaliers et hebdomadaires*

**Art. 4.**– (1) Sous condition que la durée de travail hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence conformément aux dispositions des paragraphes 1er à 7 de l'article 3 de la présente loi, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle, les dérogations suivantes sont possibles:

1. Dans les entreprises qui occupent régulièrement moins de quinze salariés, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à respectivement douze heures et cinquante et une heures durant les mois de juin et septembre, et à respectivement douze heures et cinquante-quatre heures durant les mois de juillet et août et pendant les périodes du 23 décembre au 2 janvier inclusivement, de la semaine avant et celle après Pâques, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième, ainsi que de la semaine avant et celle après la Pentecôte, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième;
2. Dans les entreprises qui occupent régulièrement entre quinze et quarante-neuf travailleurs, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à douze heures et cinquante et une heures durant les mois de juin à septembre inclusivement, pendant les périodes du 23 décembre au 2 janvier inclusivement, de la semaine avant et celle après Pâques, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième, ainsi que de la semaine avant et celle après la Pentecôte, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième;
3. Dans les entreprises à caractère saisonnier, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à respectivement douze heures et cinquante-quatre heures durant les mois de juin et septembre, et à respectivement douze heures et soixante heures durant les mois de juillet et août et pendant les périodes du 23 décembre au 2 janvier inclusivement, de la semaine avant et celle après Pâques, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième, ainsi que de la semaine avant et celle après la Pentecôte, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième;
4. Dans les entreprises qui s'occupent de la restauration sur les bateaux de tourisme dans le cadre de la navigation fluviale sans assurer elles-mêmes la production des repas, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à respectivement douze heures et cinquante-quatre heures durant les mois de mai, juin, septembre et octobre, et à respectivement douze heures et soixante heures durant les mois de juillet et août.

Au cas où les entreprises visées à l'alinéa qui précède assurent elles-mêmes la production des repas, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à respectivement douze heures et soixante heures. Les moyennes fixées au 1er paragraphe du présent article peuvent être dépassées, à condition que l'entreprise garantisse à ses ouvriers, apprentis et stagiaires une pause rémunérée de deux heures par jour au moins, en plus du repos journalier minimal ininterrompu de onze heures fixée à l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.

(2) Sans préjudice des dispositions des points 1 à 4 du paragraphe 1er, la durée de travail journalière maximale dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente loi est fixée à douze heures durant les fêtes et foires locales.



Les dispositions de l'alinéa qui précède sont limitées à deux fêtes ou foires locales par année signifiées comme telles au ministre ayant le travail dans ses attributions par l'administration communale compétente.

(3) En cas de travail à temps partiel, sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective en application du présent article ne peut excéder de plus de 10% la durée de travail journalière, ni de plus de 15% la durée de travail hebdomadaire résultant de l'application du paragraphe 3 de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

(4) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (1) à (3), l'employeur qui fait travailler un salarié au-delà de 48 heures au cours d'une période de 7 jours calculée comme moyenne de la période de référence doit avoir obtenu au préalable l'accord exprès de celui-ci.

L'accord doit être donné par écrit au début de chaque période de référence.

L'employeur doit tenir un registre à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail.

Dans toutes les hypothèses, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'établir un plan d'organisation du travail conformément à l'article 6 de la présente loi, l'employeur doit tenir un registre à jour reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire de travail de l'ensemble de ses salariés.

#### *Computation des seuils*

**Art. 5.**– (1) Les seuils fixés par les articles 3 et 4 de la présente loi comprennent l'ensemble des travailleurs occupés, indépendamment de leur statut juridique, y compris ceux occupés à des activités autres que l'hôtellerie-restauration au sens de la présente loi, indépendamment du nombre de travailleurs occupés à une telle activité, et indépendamment du fait que l'objet social ou l'objet social principal n'entrent pas dans le champ d'application de la présente loi.

(2) Au cas où l'établissement, la partie d'entreprise, ou l'entreprise comprennent plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales, points de vente, points de restauration, débits de boissons ou parties d'entreprise, sous quelque forme que ce soit, y compris en régime de franchise, les seuils d'effectifs sont calculés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

(3) Au cas où un groupe d'entreprises comprend plusieurs entreprises, établissements, divisions, succursales, filiales, points de vente, points de restauration, débits de boissons ou parties d'entreprise, sous quelque forme que ce soit, y compris en régime de franchise, les seuils d'effectifs sont calculés au niveau du groupe d'entreprises. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance de l'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

(4) De même, les seuils comprennent l'ensemble des travailleurs, indépendamment du nombre de travailleurs occupés à des activités tombant dans le champ d'application de la présente loi, dans le cas d'établissements, de parties d'entreprises ou d'entreprises faisant partie d'une entité économique et sociale constituée d'une ou de plusieurs entreprises et/ou établissements, ou d'un ou de plusieurs groupes d'entreprises, et ce même si l'objet social principal de l'entreprise ou du groupe d'entreprises n'est pas l'hôtellerie ou la restauration au sens de la présente loi, et indépendamment de la forme juridique des établissements, parties d'entreprises, entreprises ou groupes d'entreprises concernés.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles tels que notamment le fait

- de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou
- de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou

- de relever d’un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou
- de relever d’une direction et/ou d’un actionnariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d’organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations;
- de disposer d’une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Il y a présomption d’entité économique et sociale au sens du présent paragraphe lorsque plusieurs établissements fonctionnent sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise.

Le présent paragraphe ne s’applique pas aux associations sans but lucratif.

(5) Les travailleurs à durée déterminée et/ou à temps partiel sont pris en compte au même titre que les travailleurs à plein temps et/ou à durée indéterminée. Toutefois, pour l’application de la présente loi, les travailleurs qui partagent un poste sont comptés comme un seul travailleur. Il appartient à l’employeur de rapporter la preuve du partage du poste.

Les travailleurs intérimaires ayant effectué une mission dans l’entreprise concernée durant la période de computation sont pris en compte conformément aux dispositions qui précèdent si, sur la période de référence de douze mois considérée en vue de la computation des seuils conformément au paragraphe (6) du présent article, les travailleurs intérimaires ont constitué au moins vingt pour cent de l’effectif.

En vue de l’exécution du présent article, deux associés-gérants au plus peuvent se voir reconnaître, au niveau de l’entité globale conformément aux paragraphes (2), (3) et (4) du présent article, le statut d’indépendants non computables pour les seuils précités.

(6) Pour la computation des seuils visés aux articles 3 et 4 de la présente loi, est prise en compte la moyenne des travailleurs au sens du paragraphe (1) qui précède, occupés par l’entreprise pendant les douze mois de calendrier précédant immédiatement le mois du début de la période de référence le cas échéant applicable en vertu de l’article 3 de la présente loi, sinon les douze derniers mois pour lesquels des données sont disponibles auprès du Centre commun de la Sécurité sociale.

En vue de l’application de la présente loi, le Centre commun de la sécurité sociale communique au Ministère du Travail et de l’Emploi, sur simple demande, les données non nominatives nécessaires à la computation des seuils.

#### *Plan d’organisation du travail*

**Art. 6.**– (1) A l’exception des entreprises qui occupent régulièrement moins de quinze (15) travailleurs, y compris les entreprises à caractère saisonnier, les périodes de référence visées à l’article 4 de la présente loi ne s’appliquent qu’à la condition qu’un plan d’organisation du travail a été établi conformément notamment aux dispositions des paragraphes (3) à (6) de l’article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers dans les secteurs public et privé de l’économie, des paragraphes (2) à (4) de l’article 1er de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, ainsi que de l’article 16 de la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs.

(2) En l’absence d’un plan d’organisation du travail conforme aux dispositions du paragraphe (1) qui précède, seules les limites résultant de l’article 2 de la présente loi sont applicables.

#### *Coupures de service*

**Art. 7.**– L’horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d’une seule période de repos non rémunérée.

La durée de cette période ne peut excéder trois (3) heures. Un règlement grand-ducal pourra augmenter cette durée à quatre (4) heures au maximum pour les entreprises dont le régime de travail l’exige. La durée précitée peut être augmentée ou réduite par convention collective de travail.

### *Travail de nuit*

**Art. 8.**– Est considéré comme travail de nuit en vue de l'application de la présente loi tout travail presté entre 23.00 heures et 06.00 heures.

La rémunération due pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 01.00 heures et 06.00 heures est majorée de 25%, soit en temps libre, soit en numéraire.

### *Périodes d'inactivité ou d'activité réduite*

**Art. 9.**– Durant les périodes d'inactivité ou d'activité réduite, les salariés ne peuvent occuper un autre emploi rémunéré.

En cas d'application d'une période de référence, l'employeur versera chaque mois aux salariés concernés une rémunération minimale correspondant au moins

- soit au montant mensuel conventionnel,
- soit au montant correspondant au salaire conventionnel horaire multiplié par le nombre d'heures maximales conventionnelles ou, à défaut, par le nombre d'heures légales normales.

L'employeur reste soumis à l'obligation contenue dans l'alinéa qui précède nonobstant toute période d'inactivité ou d'activité réduite pendant la période de référence en question.

Ne constituent pas des périodes d'inactivité au sens de la présente loi les périodes couvertes par d'autres dispositions légales dont notamment celles relatives au congé légal, au congé de maladie, au congé de maternité, au congé parental, au chômage partiel et au chômage technique.

A la fin de chaque période de référence l'employeur dresse un décompte conformément à l'alinéa 7 du paragraphe (3) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.

Tout travailleur occupant un autre emploi rémunéré malgré l'interdiction formulée au 1er alinéa du présent paragraphe est tenu de rembourser, à l'employeur tenu par les dispositions du présent paragraphe, la somme équivalant au salaire horaire perçu chez lui multiplié par le nombre d'heures vaquées à un autre emploi rémunéré, sans pour autant dépasser le montant total que le salarié a touché, pendant la période concernée, auprès de l'employeur visé ci-dessus.

Cette obligation de remboursement se limite au nombre d'heures qui se situent dans le laps de temps où le travailleur était normalement à la disposition et rémunéré par l'employeur visé par l'alinéa qui précède.

### *Contrôle de l'application de la loi*

**Art. 10.**– L'Inspection du Travail et des Mines est chargée du contrôle de l'application de la présente loi.

### *Sanctions*

**Art. 11.**– Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251.- à 20.000 euros ou d'une de ces peines seulement, celui qui:

- 1) aura occupé les travailleurs tombant sous le champ d'application de la présente loi au-delà des limites maxima de durée de travail fixées par les articles 2, 3 et 4 de la présente loi;
- 2) n'aura pas respecté les coupures de service conformément à l'article 7 de la présente loi;
- 3) n'aura pas respecté les dispositions relatives au travail de nuit conformément à l'article 8 de la présente loi.

Ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans un délai de 2 ans.

### *Dispositions modificatives et abrogatoires*

**Art. 12.**– L'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est complété d'un paragraphe 10 de la teneur suivante, les paragraphes 10 à 25 actuels devenant les paragraphes 11 à 26:

„Tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d’une période de repos de onze heures consécutives au moins. Sans préjudice de l’article 4, alinéa 5 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l’Inspection du travail et des mines, tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d’une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.“

**Art. 13.**– La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l’économie est modifiée comme suit:

1) L’article 5bis est complété d’un paragraphe 3 de la teneur suivante:

„Tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d’une période de repos de onze heures consécutives au moins. Sans préjudice de l’article 4, alinéa 5 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l’Inspection du travail et des mines, tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d’une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.“

2) L’article 2, alinéa 1, point 3 est abrogé.

**Art. 14.**– L’article 1er, paragraphe 3 de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel est complété d’un deuxième alinéa de la teneur suivante:

„L’application des dispositions qui précèdent ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail effective du salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail normale fixée par la loi ou une disposition conventionnelle pour un salarié à temps plein du même établissement ou de la même entreprise.“

#### *Entrée en vigueur*

**Art. 15.**– Les articles 1er à 11 et 13, point 2, entrent en vigueur:

- le 1er janvier 2005 pour les entreprises occupant régulièrement moins de 15 salariés et les entreprises à caractère saisonnier;
- le 1er janvier 2004 pour les entreprises qui occupent régulièrement entre 15 et 49 salariés;
- le 1er janvier 2003 pour les entreprises qui occupent régulièrement 50 salariés au moins et les entreprises assurant la restauration sur les bateaux dans le cadre de la navigation fluviale.

Les articles 12, 13, point 1, et 14 entrent en vigueur le 1er janvier 2003.

Luxembourg, le 12 décembre 2002

*Le Rapporteur,*  
Nico LOES

*Le Président,*  
Marcel GLESENER

## ANNEXE AU PROJET DE LOI 4825A

## CONVENTION 172

**Convention concernant les conditions de travail dans les hôtels,  
restaurants et établissements similaires**

*La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,*

*Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1991, en sa soixante-dix-huitième session;*

*Rappelant* que les conventions et recommandations internationales du travail qui énoncent les normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs dans les hôtels, restaurants et établissements similaires;

*Notant* que, du fait des particularités du travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations dans ces catégories d'établissements, ainsi que de les compléter par des normes spécifiques qui visent à faire bénéficier les travailleurs intéressés d'un statut en rapport avec le rôle qu'ils jouent dans ces catégories d'établissements en croissance rapide, et à y attirer de nouveaux travailleurs en améliorant les conditions de travail, la formation et les perspectives de carrière;

*Notant* que la négociation collective est un moyen efficace de déterminer les conditions de travail dans ce secteur;

*Considérant* que l'adoption d'une convention, conjuguée à la négociation collective, aura pour effet d'améliorer les conditions de travail, les perspectives de carrière et la sécurité de l'emploi au profit des travailleurs;

*Après avoir décidé* d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

*Après avoir décidé* que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

ADOpte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

*Article 1*

1. Sous réserve des dispositions de l'article 2, paragraphe 1, la présente Convention s'applique aux travailleurs occupés:
  - a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;
  - b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux.
2. La définition des catégories visées aux alinéas *a)* et *b)* ci-dessus sera arrêtée par chaque Membre à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Tout Membre qui ratifie la Convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure de son application des types particuliers d'établissements couverts par la définition ci-dessus, mais au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques revêtant une importance particulière.
3. a) Tout Membre qui ratifie la présente Convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre son application à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme. Ces établissements doivent être spécifiés dans une déclaration jointe à ladite ratification.

- b) Tout Membre qui ratifie la présente Convention peut en outre ultérieurement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre le champ d'application de la Convention à d'autres catégories d'établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme, par une déclaration notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail.
4. Tout Membre qui ratifie la présente Convention doit, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les types d'établissements qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus en indiquant les positions respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées quant à ces exclusions, et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdits établissements, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou il est proposé de donner suite, à la présente Convention dans les établissements en question.

#### *Article 2*

1. Aux fins de la présente Convention, l'expression „travailleurs intéressés“ désigne les travailleurs occupés dans les établissements auxquels la Convention s'applique conformément aux dispositions de l'article 1, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi. Néanmoins, tout Membre peut, à la lumière du droit, des conditions et de la pratique nationales, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure certaines catégories particulières de travailleurs de l'application de la totalité des dispositions de la présente Convention ou de certaines d'entre elles.
2. Tout Membre qui ratifie la présente Convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 1 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

#### *Article 3*

1. Tout Membre doit, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, adopter et appliquer, de manière appropriée au droit, aux conditions et à la pratique nationales, une politique visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés.
2. L'objectif général de cette politique doit être que les travailleurs intéressés ne soient exclus du champ d'application d'aucune norme minimale adoptée au niveau national pour les travailleurs en général y compris celles relatives à la sécurité sociale.

#### *Article 4*

1. A moins que la législation ou la pratique nationales n'en disposent autrement, l'expression „durée du travail“ désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.
2. Les travailleurs intéressés doivent bénéficier d'une durée normale du travail raisonnable de même que de dispositions raisonnables relatives aux heures supplémentaires, conformément à la législation et à la pratique nationales.
3. Les travailleurs intéressés doivent pouvoir disposer de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.
4. Les horaires de travail doivent, lorsque cela est possible, être portés à la connaissance des travailleurs intéressés suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale.



*Article 5*

1. Si un travailleur est appelé à travailler pendant les jours fériés, il doit bénéficier d'une compensation adéquate, sous forme de temps libre ou de rémunération, déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.
2. Les travailleurs intéressés doivent avoir droit à un congé annuel payé dont la durée sera déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.
3. A l'expiration du contrat ou lorsque la période continue de service n'est pas suffisante pour donner droit à un congé annuel complet, les travailleurs intéressés doivent avoir droit à des congés payés proportionnels à la durée de la période de service, ou au paiement d'un salaire compensatoire, selon ce qui sera déterminé par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

*Article 6*

1. Le terme „pourboire“ désigne la somme que le client donne volontairement au travailleur en sus du montant qu'il doit payer pour les services reçus.
2. Indépendamment des pourboires, les travailleurs intéressés doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.

*Article 7*

Là où cette pratique existe, l'achat et la vente des emplois dans les établissements visés à l'article 1 doivent être interdits.

*Article 8*

1. L'application des dispositions de la présente Convention peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.
2. Pour les Membres où les dispositions de la présente Convention relèvent normalement de conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, ou sont normalement mises en oeuvre autrement que par la voie légale, les obligations en résultant seront considérées comme remplies dès lors que lesdites dispositions seront appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés, en vertu de telles conventions ou par d'autres moyens.

*Article 9*

Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

*Article 10*

1. La présente Convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette Convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

*Article 11*

1. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente Convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

*Article 12*

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

*Article 13*

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

*Article 14*

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

*Article 15*

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle Convention portant révision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle Convention ne dispose autrement:
  - a) la ratification par un Membre de la nouvelle Convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 11 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle Convention portant révision soit entrée en vigueur;
  - b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention portant révision, la présente Convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la Convention portant révision.

*Article 16*

Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.