

# MEMORIAL

Journal Officiel  
du Grand-Duché de  
Luxembourg



# MEMORIAL

Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg

---

## RECUEIL DE LEGISLATION

---

A — N° 29

18 juin 1976

---

### SOMMAIRE

- Règlement grand-ducal du 9 juin 1976 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue le 20 janvier 1976 entre la Fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers d'une part et la Commission syndicale des contrats d'autre part ..... page **496**
- Règlement grand-ducal du 9 juin 1976 portant déclaration d'obligation générale d'un cinquième avenant à la convention collective pour le bâtiment conclu le 12 février 1976 entre la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics d'une part et la Commission syndicale des contrats d'autre part ... **506**
- Règlement grand-ducal du 9 juin 1976 portant sur la sécurité des installations de l'aéroport ainsi que sur l'accès et la circulation à l'intérieur de l'enceinte de l'aéroport et de ses dépendances ..... **508**
-

**Règlement grand-ducal du 9 juin 1976 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue le 20 janvier 1976 entre la Fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers d'une part et la Commission syndicale des contrats d'autre part.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un office national de conciliation tel qu'il a été modifié par l'article 12 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur proposition des groupes de la commission paritaire de conciliation et sur avis conforme des représentations professionnelles légales intéressées;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** La convention collective de travail conclue le 20 janvier 1976 entre la Fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers d'une part et la Commission syndicale des contrats d'autre part est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle elle a été établie.

**Art. 2.** Notre Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

Palais de Luxembourg, le 9 juin 1976.

**Jean**

*Le Secrétaire d'Etat  
au Ministère du Travail,  
et de la Sécurité sociale,  
Maurice Thoss*

---

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

régissant les conditions de travail du personnel cuisinier occupé dans les hôtels, cafés-restaurants, restaurants et établissements autonomes analogues à exploitation commerciale du Grand-Duché de Luxembourg

entre

LA FEDERATION NATIONALE DES HOTELIERS, RESTAURATEURS ET CAFETIERS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (HORESCA)

d'une part, et la

COMMISSION SYNDICALE DES CONTRATS (LAV et LCGB)

agissant au nom et pour compte du

VATEL-CLUB — ASSOCIATION ET GROUPEMENT DES CUISINIERS PROFESSIONNELS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit:

## A. Dispositions générales

### Article 1<sup>er</sup>. Objet de la convention

1.1. S'inspirant du souci d'harmoniser les rapports entre les parties contractantes, la présente convention collective de travail a pour objet de définir, dans le cadre des dispositions légales, les conditions de travail et de salaire des cuisiniers occupés dans l'industrie hôtelière luxembourgeoise.

### Article 2. Champ d'application

2.1. La présente convention collective de travail est applicable à tous les établissements du Grand-Duché de Luxembourg y compris les établissements étrangers installés au Grand-Duché de Luxembourg.

2.2. Elle régit les conditions de travail et de salaire dans les hôtels, les cafés-restaurants, les restaurants et autres établissements autonomes analogues à exploitation commerciale.

2.3. Elle est applicable aux cuisiniers qui sont au service d'un établissement défini à l'article 2.2. et dont la profession de cuisinier est la profession principale.

2.4. Ne sont pas assujettis à la présente convention les salariés appartenant au personnel de salle et de service.

### Article 3. Classification et qualification professionnelle

3.1. Sont à considérer comme cuisiniers au terme de la présente convention, les cuisiniers et traiteurs ayant acquis une formation professionnelle pratique et théorique et ayant passé avec succès l'examen de fin d'apprentissage.

3.2. Les cuisiniers occupés dans les établissements visés par la présente convention et répondant aux critères qui précèdent, sont rangés dans trois groupes:

- 1) chef de cuisine
- 2) chef de partie
- 3) commis de cuisine

Cette classification tient compte de la nature des travaux à effectuer, de la capacité professionnelle, du degré d'autonomie et de responsabilité dans l'exécution des travaux qui leur sont confiés.

### Article 4. Définitions

4.1. Le chef de cuisine dirige et coordonne le travail des cuisiniers selon les instructions de la direction.

4.2. Le chef de partie est un cuisinier qualifié dans les différents secteurs de la cuisine et peut remplacer le chef en cas d'absence.

4.3. Le commis de cuisine est le cuisinier qui détient le certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

4.4. Par apprenti on entend celui qui, sur la base d'un contrat d'apprentissage régi par les dispositions légales y relatives, est instruit dans la pratique de la profession de cuisinier qualifié.

4.5. Lors de la mise en application de la présente convention collective, chaque salarié sera informé dans quel groupe et dans quel échelon il a été classé.

## B. Embauchage et congédiement

### Article 5 Généralités

5.1. Sans préjudice des dispositions de la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers, l'embauchage, le temps d'essai et le congédiement sont régis par la présente convention.

### Article 6 Embauchage

6.1. Tous les salariés sont embauchés en collaboration avec l'Administration de l'Emploi conformément aux dispositions légales afférentes.

6.2. Les salariés sont embauchés par l'employeur ou son représentant qui précise les conditions d'engagement sur la base d'un contrat de travail conformément aux prescriptions légales.

### **Article 7 Temps d'essai**

7.1. Sauf convention contraire écrite, les deux premières semaines après l'entrée en service comptent comme temps d'essai. Toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser six semaines.

7.2. Si, avant l'expiration de la durée convenue, aucune des parties n'averti l'autre de la résiliation de l'engagement à l'essai en observant le délai de préavis qui est égal à autant de jours que le temps d'essai compte de semaines, celui-ci est à considérer comme définitif à partir du jour de l'entrée en service provisoire. L'engagement à l'essai ne peut être renouvelé.

### **Article 8 Délai de congédiement**

8.1. Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'expiration du terme contractuel. La continuation tacite des services après cette date est à considérer comme formant un nouveau contrat à durée indéterminée.

8.2. Le contrat de travail à durée indéterminée ne pourra être résilié par le cuisinier que moyennant un préavis de deux semaines notifié oralement ou par écrit à l'employeur.

8.3. Le contrat à durée indéterminée ne peut être résilié par l'employeur qu'en observant le délai de préavis fixé comme suit:

- 4 semaines, si le salarié est en service depuis moins de 5 ans;
- 8 semaines, de la cinquième année à l'expiration de la neuvième année;
- 12 semaines, à partir de la dixième année de service auprès du même employeur.

8.4. Dans les cas prévus à l'alinéa qui précède, le salarié aura droit à une indemnité de départ qui est réglée selon les dispositions y relatives de la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers.

8.5. Toutefois, dans les établissements occupant moins de 20 salariés, l'employeur pourra opter soit pour le versement des indemnités de départ prévues par la loi du 24 juin 1970 soit pour une prolongation des délais de préavis qui, dans ce cas, sont fixés par cette même loi.

8.6. La partie qui aura mis fin au contrat sans y être autorisée ou sans avoir satisfait aux prescriptions relatives au préavis, sera tenue de payer à l'autre une indemnité qui sera égale au salaire correspondant au délai de congédiement non respecté.

8.7. La résiliation du contrat par l'employeur devra se faire par lettre recommandée. Toutefois, le contrat de travail pourra être résilié d'un commun accord.

8.8. Le salarié pourra dans un délai de quinze jours francs à dater de la notification demander les motifs du congédiement; l'employeur est tenu de les lui faire connaître par écrit dans les huit jours francs.

8.9. L'employeur est obligé de délivrer au salarié un certificat constatant exactement la nature, le caractère et la durée des services fournis par ce dernier. Aucune mention défavorable au salarié ne peut y figurer.

### **Article 9. Résiliation pour motifs graves**

9.1. Le contrat de travail peut être résilié immédiatement pour motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'une ou de l'autre des parties avec dommages intérêts à charge de la partie qui a donné lieu à la résiliation.

9.2. La notification de la résiliation immédiate pour motifs graves doit se faire de part et d'autre par lettre recommandée endéans les trois jours francs avec indication du ou des motifs invoqués.

9.3. Outre le non-respect des obligations visées à l'article 13 de la présente convention collective, sont à considérer comme motifs graves: le fait du salarié

- d'avoir trompé le chef de l'entreprise lors de la conclusion du contrat par la production de faux certificats ou papiers;
- de se rendre coupable d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard du chef ou du personnel de l'établissement;

- de leur causer intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;
- de se rendre coupable de faits immoraux ou de subir une condamnation correctionnelle portant atteinte à l'honneur;
- de communiquer à des tiers des secrets professionnels de l'établissement;
- de compromettre par son imprudence la sécurité de la maison, de l'établissement ou du travail;
- de se rendre coupable de vol ou d'achats personnels sur le compte de l'établissement ou de son employeur;
- de mettre sciemment et malgré des avertissements la sécurité de l'établissement, la vie de ses camarades de travail ou la sienne propre en danger ou de provoquer des dommages corporels à autrui;
- de se présenter au travail en état d'ivresse caractérisée ou d'apporter des boissons alcooliques ou d'en consommer dans l'entreprise;
- de quitter son lieu de travail sans raison valable ou de manquer sans autorisation et sans raison fondée 3 jours de suite ou de se rendre coupable, malgré des avertissements, d'absences non autorisées répétées;
- de refuser sans raison valable ou fondée d'exécuter les instructions de travail données par son chef ou son employeur, ou d'inciter ses camarades de travail à ne pas les observer;
- de manquer gravement à ses obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'établissement et à l'exécution du contrat.

9.4. Le salarié peut, de son côté, rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme contractuel lorsque:

- le chef de l'établissement refuse de lui payer le salaire convenu;
- le chef de l'établissement lui cause intentionnellement un préjudice matériel;
- le chef de l'établissement se rend coupable d'infractions aux obligations patronales en matières d'assurances sociales;
- au cours de son engagement, sa sécurité ou sa santé se trouvent exposées à des dangers qu'il ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat de travail;
- sa moralité est mise en danger au cours de l'engagement;
- le chef de l'établissement manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat de travail.

#### **Article 10** *Restrictions du droit de congédiement*

10.1. Un congédiement, notifié par l'employeur, ne peut avoir lieu:

- pendant la maladie ou l'accident professionnel du salarié pendant un délai de 26 semaines au moins;
- pendant le congé annuel du salarié;
- en raison de son affiliation à une organisation syndicale ou professionnelle ou en raison de son activité pour celle-ci;
- en raison des charges publiques qui obligent le salarié à interrompre temporairement son travail.

#### **Article 11** *Rupture de l'engagement — Caution et pénalités*

11.1. Le salarié est obligé, sous peine de dommages-intérêts, de respecter le délai de congédiement. Il ne peut quitter son emploi, en cas d'un contrat à durée déterminée, avant l'expiration du terme contractuel.

11.2. Si le salarié quitte son emploi sans avoir satisfait aux prescriptions relatives au préavis, il sera tenu de payer à son employeur, à côté de l'indemnité prévue à l'article 8.6. une indemnité forfaitaire, qui est à considérer comme pénalité pour dissolution abusive du contrat de travail.

11.3. Afin d'assurer à l'employeur ladite indemnité, celui-ci est autorisé à retenir du premier salaire mensuel brut une caution qui ne peut dépasser 10% de ce salaire. La caution ne peut être retenue que durant les six premiers mois de l'engagement. Le montant est à inscrire sur la fiche de salaire qui est remise au salarié.

11.4. L'employeur est obligé de gérer la somme ainsi retenue en bon père de famille, sauf stipulations plus favorables convenues entre les deux parties. A l'expiration du contrat, le montant de la caution retenue sera remis au salarié, y compris les intérêts légaux échus.

11.5. L'employeur s'engage à ne pas employer les sommes retenues en garantie pour la gestion de l'établissement.

11.6. Les salariés qui quitteront leur emploi sans y être autorisés, ou sans avoir satisfait aux dispositions légales relatives au délai de congédiement, perdent le droit au remboursement de la somme retenue à titre de caution.

### *C. Droits et devoirs*

#### **Article 12 Droits du salarié**

12.1. Il est défendu aux employeurs de porter atteinte à la liberté syndicale des salariés. L'employeur devra s'abstenir de tous moyens de pression visant à interdire au salarié l'exercice de cette liberté.

12.2. L'affiliation à un syndicat ainsi que l'activité pour une organisation en dehors des heures de travail, ne doivent en aucune manière porter préjudice au salarié.

12.3. Au cas où le salarié est logé dans un établissement appartenant à l'employeur, celui-ci est obligé de mettre à sa disposition un lit garni dans une chambre à coucher, munie d'une fenêtre donnant sur le jour, ainsi qu'une armoire fermant à clef.

12.4. Le salarié prenant ses repas dans l'établissement a droit à une alimentation saine et suffisante. Tout abus et gaspillage de la nourriture servie lui sont strictement interdits.

12.5. L'établissement met à la disposition du salarié les tabliers et torchons nécessaires à l'exercice normal de son activité; il pourvoit en outre à l'entretien des outils de cuisine.

#### **Article 13 Devoirs du salarié**

13.1. Le salarié est tenu de faire preuve d'un comportement correct à l'égard des clients, de son ou de ses chefs et de ses collaborateurs. Les travaux qui lui sont confiés doivent être exécutés consciencieusement.

13.2. Le salarié est tenu de traiter avec le plus grand soin tout ce qui lui est confié. Il supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. Il est également responsable de l'entretien et de la propreté du matériel, des machines et des outils mis à sa disposition.

13.3. Le salarié est tenu d'attirer immédiatement l'attention de son employeur sur les marchandises éventuellement avariées, sur les détériorations du mobilier, des machines, des outils etc.

13.4. Le salarié doit observer la plus grande discrétion sur toutes les affaires dont il a connaissance dans l'exercice de son activité. Il est tenu de remettre immédiatement tout objet trouvé à son employeur.

13.5. Lors de la préparation des repas du personnel, le cuisinier doit se conformer aux instructions du patron; tout gaspillage de marchandises lui est strictement défendu.

### *D. Absences et congé annuel*

#### **Article 14 Jours fériés légaux**

14.1. Les jours fériés légaux sont: le Jour de l'An, le Lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

14.2. Le salarié a droit pour chaque jour férié légal tombant sur un jour ouvrable à une rémunération correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. Il en est de même pour les jours fériés légaux tombant sur un dimanche et remplacés par des jours fériés de rechange.

Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait pas travaillé, conformément aux stipulations de son contrat de louage de service, il a droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant

cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant quatre heures ou moins, conformément aux stipulations de son contrat de louage de service, il a droit, en dehors de la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, le salarié a droit à la rémunération correspondant à la durée dudit congé.

14.3. Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article 14.1. de la présente convention collective, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour aura droit, en dehors de l'indemnité prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 14.2. qui précède, à la rémunération des heures effectivement prestées, majorée de 100%.

Le salarié rémunéré au mois touchera pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de 100% sans préjudice de sa rémunération mensuelle normale.

Le salaire horaire moyen est obtenu en divisant les appointements mensuels par le nombre forfaitaire de 173 heures.

14.4. Si le caractère particulier de l'établissement ne permet pas de chômer un jour férié, le salarié travaillant ce jour, aura droit à un supplément de 100% calculé sur la rémunération normale d'un jour ouvrable.

14.5. La compensation des jours fériés non chômés peut se faire également soit par l'octroi d'un jour de repos en semaine, soit par l'octroi d'un jour de congé supplémentaire annuel.

14.6. Le salarié ne peut plus prétendre au bénéfice du salaire afférent à un jour férié légal:

- si par sa faute il n'a pas travaillé la veille ou le lendemain du jour férié;
- si le salarié s'est absenté sans justification pendant plus de trois jours au cours des 25 jours précédant le jour férié.

### **Article 15 Congé payé**

15.1. Chaque salarié a droit annuellement à un congé payé de récréation. Ces dispositions sont régies par la loi du 22 avril 1966, portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 juillet 1975. En considération de la situation particulière de l'industrie hôtelière (influence saisonnière, congé collectif etc.), l'année de congé est comptée du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de l'année suivante.

15.2. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur, sauf en cas d'application des dispositions de l'alinéa 6 du présent article.

15.3. Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'établissement ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de congé, peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 janvier de l'année qui suit.

15.4. Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié exigent un fractionnement auquel cas une fraction du congé doit être au moins de douze jours continus.

15.5. En cas de fermeture de l'établissement pour congé annuel, la période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord. Le congé collectif doit être notifié au salarié au plus tard au courant du premier trimestre de l'année de référence.

15.6. Lorsque l'engagement prend fin pendant le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales conventionnelles relatives au préavis de congédiement.

15.7. Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Cette indemnité est calculée suivant les modalités fixées par l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 22 avril 1966 tel qu'il a été complété par la loi du 26 juillet 1975.

15.8. Pendant la durée du congé, le salarié ne pourra exécuter aucun travail rémunéré sous peine d'être privé de l'indemnité prévue à l'alinéa qui précède.

#### **Article 16** *Congé extraordinaire*

16.1. Le salarié, obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, aura droit à un congé extraordinaire, fixé comme suit:

- 1 jour: pour le décès des grands-parents, petit-fils et petite-fille, frère et soeur, beau-frère et belle-soeur;
- 2 jours: pour l'accouchement de l'épouse, le mariage d'un enfant ou en cas de déménagement (un simple changement de logis n'est pas à considérer comme déménagement);
- 3 jours: pour le décès du conjoint, du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, des fils ou fille, du gendre ou de la belle-fille;
- 6 jours: pour son propre mariage.

16.2. Ce congé extraordinaire est accordé avec pleine conservation de la rémunération.

16.3. Le salarié a droit au congé extraordinaire sans que le délai de carence de trois mois, prévu pour le congé ordinaire, doive être observé.

#### **Art 17** *Interruptions de travail*

17.1. Si le salarié est empêché de travailler, soit en raison d'une convocation en justice (sauf comme accusé), soit pour accomplir ses obligations publiques ou civiques, le temps nécessaire lui sera accordé avec pleine conservation de son salaire.

17.2. Le salarié obligé de consulter un médecin est tenu de fixer ses rendez-vous en concordance avec ses heures de loisir. Toutefois, en cas d'urgence, le temps nécessaire pour une visite médicale lui sera accordé pendant les heures de service.

#### *E. Durée de travail*

#### **Article 18** *Durée journalière et hebdomadaire du travail. — Généralités et dérogations* a) *Généralités*

18.1. Conformément à l'article 13 de la loi 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, il peut être dérogé au régime légal de la durée du travail par le biais d'une convention collective approuvée au préalable par le Ministre du Travail dans les secteurs, branches ou entreprises souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre et dont le rendement n'est pas susceptible d'être notablement amélioré par des mesures d'organisation du travail. Le Ministre du Travail ayant approuvé la présente convention, la durée hebdomadaire du travail est de 48 heures sans que la durée journalière puisse dépasser 10 heures.

18.2. L'horaire adopté sera porté à la connaissance des intéressés et affiché visiblement par les soins de l'établissement. Si les horaires de travail appliqués lors de la mise en vigueur de la présente convention dépassent la durée du travail hebdomadaire prévue par les dispositions de l'article 18.1., ils doivent être réduits en conséquence.

18.3. D'autres dispositions plus favorables, convenues entre le salarié et son employeur sont maintenues. Les dispositions de la présente convention collective ne peuvent en aucun cas restreindre les avantages acquis en matière de durée de travail. Elles remplaceront les clauses des contrats individuels, les règlements internes etc., dans la mesure où ceux-ci sont moins avantageux pour les salariés qui en bénéficient.



*b) Dégrogations: Arrangements forfaitaires saisonniers*

18.4. Pour les établissements soumis aux fluctuations saisonnières, il sera introduit un régime spécial « arrangements forfaitaires ». On entend par arrangement forfaitaire la conclusion d'un contrat de travail écrit entre le salarié et son employeur pour une période déterminée.

18.5. La possibilité de conclure un arrangement forfaitaire est limitée à la période allant de Pâques au début du mois de novembre. L'arrangement forfaitaire doit préciser que le salaire convenu pour la période de l'emploi a été fixé en considération de ce que le salarié est obligé à fournir régulièrement un travail continu et au-delà des limites prévues par la présente convention.

18.6. Le salaire calculé sur la base d'un arrangement forfaitaire comprendra les heures de travail normal, les heures supplémentaires définies à l'article 21.1. ainsi que l'indemnisation des heures de repos et les heures compensatoires qui ne peuvent être chômées au cours de la saison. Les heures de repos et les heures compensatoires ainsi indemnisées ne donnent pas droit à un congé ou repos supplémentaire.

18.7. Par dérogation aux dispositions de l'article 11.3. de la présente convention, l'employeur pourra, dans le cas d'un arrangement forfaitaire, retenir comme caution, au premier paiement du salaire, 10% de la rémunération.

18.8. La somme retenue en garantie ne sera remise au salarié qu'à l'expiration de l'arrangement forfaitaire. Les dispositions des alinéas 1, 2, 4, 5 et 6 de l'article 11 sont applicables.

**Article 19** *Repos hebdomadaire*

19.1. Le repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives au moins pour chaque salarié, à l'exception des personnes embauchées sous le régime de l'arrangement forfaitaire tel qu'il est défini à l'article 18, sub b).

**Article 20** *Heures supplémentaires*

20.1. Les heures supplémentaires doivent être évitées dans la mesure du possible. Lorsque des raisons majeures le justifient, la durée du travail peut être prolongée.

20.2. Pour permettre aux établissements de faire face à des surcroûts extraordinaires de travail et d'assurer un maximum d'ouverture ou dans le cas où un arrêt du travail à l'heure prévue pourrait entraîner d'importantes perturbations dans le service, des heures supplémentaires pourront être prestées.

20.3. Le travail supplémentaire concerne en principe les travaux en fin de journée pour banquets, dîners extraordinaires, festivités etc., à exécuter en dehors de la durée journalière normale du travail.

20.4. Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail prévue par la présente convention.

20.5. Le taux de majoration pour heures supplémentaires est de 25%. Les heures supplémentaires pourront être compensées par un repos équivalent.

La majoration de salaire pour travail de nuit (nuit blanche) ne pourra être inférieure à 25% du salaire.

20.6. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables pour les engagements réglés par un arrangement forfaitaire selon les dispositions y relatives de l'article 18.

*F. Rémunération du travail*

**Article 21** *Rémunération*

21.1. Les dispositions qui suivent ont pour objet de déterminer les salaires des groupes de cuisiniers définis à l'article 4. Tous les salaires sont établis sur la base du nombre indice 255,27 et suivant les variations du nombre indice d'après le régime applicable aux traitements des fonctionnaires et employés publics.

### Article 22 Salaires minima

22.1. Les salaires des cuisiniers, des commis de cuisine, détenteurs du certificat d'aptitude professionnelle, énumérés ci-après, sont des salaires minima garantis.

22.2. Les salaires minima bruts sont les suivants:

a) *Commis (CAP):*

première année: 14.167.— frs.  
deuxième année: 16.322.— frs.  
troisième année: 18.064.— frs.

b) *Chefs de partie:*

7 années de pratique 24.509.— frs.  
8 années de pratique 27.242.— frs.  
9 années de pratique 31.706.— frs.

c) *Chef de cuisine seul ou avec brigade:*

salaire à convenir avec l'employeur.

22.3. Les indemnités d'apprentissage pour apprentis sont les suivantes (indice 255,27):

première année: 6.435.— frs.  
deuxième année: 8.179.— frs.  
troisième année: 9.323.— frs.

22.4. Tous les salaires énumérés ci-dessus et les indemnités d'apprentissage s'entendent comme des chiffres bruts, les valeurs respectives des rémunérations en nature incluses.

22.5. La valeur moyenne des rémunérations en nature, selon les dispositions du règlement ministériel du 10 décembre 1975 servant comme base de calcul, est la suivante à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1976:

	par mois:	par jour:
a) entretien complet:	2.490.— frs.	83.— frs.
b) pension complète (3 repas):	2.190.— frs.	73.— frs.
c) pension partielle (1 repas):	1.170.— frs.	39.— frs.
d) logement:	338.— frs.	

La simple prestation d'une collation n'est pas prise en considération.

### Article 23 Paiement des salaires

23.1. La période de salaire est le mois de calendrier. Le paiement d'acomptes ainsi que les modalités y relatives sont à convenir entre le salarié et son employeur.

23.2. La fiche de décompte de salaire mentionnera obligatoirement les heures supplémentaires ainsi que le salaire brut et les déductions à titre d'impôt sur les salaires, les cotisations légales pour charges sociales et toutes autres retenues effectuées sur le salaire. Le calcul du salaire est à établir de telle façon que chaque salarié puisse sur vu de son décompte de salaire, contrôler avec facilité sa paye.

23.3. Les différences dans le paiement des salaires doivent être redressées dans les trois jours, les différences de décompte de salaire au plus tard lors de la prochaine paye.

#### G. *Stipulations particulières*

### Article 24 Jeunes travailleurs

24.1. Les conditions de travail des jeunes travailleurs sont régies par les dispositions légales afférentes.

### **Article 25** *Responsabilité et amendes*

25.1. Tout salarié qui, soit par malveillance, soit par des faits contraires aux règlements, détériore des machines, appareils ou autres outils quelconques, est responsable de la totalité du dommage occasionné

25.2. Dans les cas où la malveillance ou la négligence sont prouvées, l'employeur peut faire retenir du salaire le montant des dommages causés.

25.3. Les cessations et saisies des rémunérations de travail sont régies par les dispositions de la loi du 11 novembre 1970 telle qu'elle a été modifiée par la suite.

25.4. Les amendes de toutes sortes, à l'exception des pénalités pour dissolutions unilatérales du contrat de travail, ainsi que pour des dégâts matériels causés, ne peuvent pas dépasser 10% de la rémunération.

### **Article 26** *Exécution et interprétation de la convention*

26.1. Les différences d'opinion qui se feraient jour lors de l'exécution ou de l'interprétation de la présente convention, seront réglées entre les parties contractantes.

26.2. Les différences mentionnées à l'alinéa qui précède sont soumises à l'office national de conciliation pour le cas où aucune entente ne peut être trouvée. La procédure à observer est celle prévue par l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945.

26.3. Le non-respect des dispositions de l'article 25 de l'arrêté grand-ducal prémentionné, donne droit à la partie lésée de résilier la présente convention collective sans préavis.

### **Article 27** *Commission paritaire*

27.1. Les organisations signataires de la présente convention collective désignent une commission paritaire qui se compose d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants de l'organisation salariale. Elle agit au nom des organisations contractantes.

27.2. La commission paritaire a pour tâche de veiller à l'application correcte de la présente convention collective et de rechercher la conciliation directe des litiges d'ordre général ou particulier. La compétence des instances et institutions légales intéressées reste expressément acquise.

### **Article 28** *Dispositions finales*

28.1. Les dispositions des contrats de travail ne peuvent être contraires à celles de la présente convention collective de travail. Les arrangements qui seraient contraires ou moins favorables à la présente convention sont nuls. Les conditions de travail et de salaire qui sont plus favorables restent maintenues.

28.2. Pour autant que les conditions générales de travail ne sont pas réglées par la présente convention collective, les parties se réfèrent aux dispositions légales en vigueur.

28.3. Au cas où des dispositions légales viendraient modifier les conditions d'application de la présente convention collective, les parties contractantes s'engagent, si nécessaire, à entamer immédiatement des pourparlers.

28.4. Les parties contractantes s'engagent de collaborer étroitement dans tous les domaines concernant la profession visée par la présente convention collective.

28.5. Cette collaboration concerne en particulier le dépannage d'établissements souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre. A cet effet, l'association professionnelle, affiliée à l'organisation syndicale signataire de la présente convention collective, mettra des extras et des remplaçants à la disposition des établissements prémentionnés.

28.6. Les modalités de la collaboration visée par l'article 29.4. et 29.5. tombent sous la compétence de l'association professionnelle des cuisiniers et de l'organisation patronale signataire de la présente convention collective de travail.

**Article 29** *Durée de la convention — Résiliation*

29.1. La présente convention collective de travail entre en vigueur avec sa publication au Mémorial après sa déclaration d'obligation générale. Elle est conclue pour une durée de deux (2) ans et reconduite d'année en année, sauf préavis de l'une ou de l'autre partie, donné par lettre recommandée au moins trois (3) mois avant son échéance.

29.2. En cas de dénonciation totale ou partielle, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. En vue de la fixation des nouvelles stipulations, les parties contractantes devront entrer en négociations six (6) semaines avant que la convention originaire ne vienne à expirer.

29.3. La partie qui dénoncera la convention, devra joindre à sa lettre de dénonciation un nouveau projet de convention sur les points sujets à révision.

La présente Convention Collective a été établie sur la base du nombre indice 255,27 (cote d'application)  
Fait en six exemplaires à Luxembourg, le 20 janvier 1976.

Association et groupement des cuisiniers  
professionnels du Grand-Duché de  
Luxembourg  
VATEL-CLUB

Secrétaire  
Germain Gretsch

Président  
Pierre Krier

Fédération Nationale des hôteliers,  
restaurateurs et cafetiers du Grand-Duché  
de Luxembourg  
HORESCA

Vice-Président  
Paul Bosseler

Président  
Josy Mersch

Commission syndicale des contrats  
(LAV et LCGB)

François Schweitzer (LCGB)    Johny Castegnaro (LAV)

**Règlement grand-ducal du 9 juin 1976 portant déclaration d'obligation générale d'un cinquième avenant à la convention collective pour le bâtiment conclu le 12 février 1976 entre la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics d'une part et la Commission syndicale des contrats d'autre part.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu l'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un office national de conciliation tel qu'il a été modifié par l'article 12 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur proposition des groupes de la commission paritaire de conciliation et sur avis conforme des représentations professionnelles légales intéressées;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le cinquième avenant à la convention collective pour le bâtiment conclu le 12 février 1976 entre la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics d'une part et la Commission syndicale des contrats d'autre part est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle il a été établi.

**Art. 2.** Notre Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant prémentionné.

Palais de Luxembourg, le 9 juin 1976  
Jean

Le Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail  
et de la Sécurité sociale,  
**Maurice Thoss**

—  
ANHANG V  
—

**ABKOMMEN**

über die Erneuerung des Kollektivvertrages für den Hoch- und Tiefbau vom 1.5.1970, abgeschlossen zwischen den Arbeitgeberverbänden

« Fédération des Entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise » und  
« Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics »  
einerseits, und der  
« Gewerkschaftlichen Vertragskommission » (LAV + LCGB),  
andererseits,

mit Wirkung ab 1. Januar 1976.

1) **Art. 4.5. « Lohnzahlung »** wird wie folgt abgeändert:

« Eine Lohnperiode darf die Dauer eines Monats nicht überschreiten. Hat der Arbeitgeber mit dem Arbeiter keine andere Vereinbarung getroffen, so erfolgen die Lohnzahlungen zweimal monatlich und zwar

- Vorschusszahlung am 25. oder dem vorhergehenden Freitag;
  - Abschlusszahlung am 10. des darauffolgenden Monats bzw. dem vorhergehenden Freitag. »
- Der übrige Textlaut von Art. 4.5. bleibt unverändert bestehen.

2) **Art. 5.1. « Arbeitszeit ».** — In Abänderung des Nachtrags IV zu diesem Artikel gilt ab 1.1.1976 folgende Regelung:

Die Arbeitszeiten sind festgelegt

- in den Monaten April, Mai, Juni, Juli, August und September von 7,30—12,00 Uhr und von 13,00—16,30 Uhr
- in den übrigen Monaten von 8,00—12,00 Uhr und von 12,30—16,30 Uhr.

Eine Abweichung von maximal ½ Stunde ist gestattet.

3) **Art. 5.2 « Nacht-,Sonn- und Feiertagsarbeit ».**

Der vorletzte Absatz dieses Artikels wird in folgenden Punkten abgeändert:

« Die auf die vereinbarten Lohnsätze und evtl. Prämien zu zahlenden Zuschläge betragen:

- für Nachtarbeit bei Wechselschicht, sowie regelmässige Nachtarbeit nach 22,00 Uhr ... 20 %
- für Sonntagsarbeit ..... 70 %
- für Feiertagsarbeit ..... 200 %

(Beispiel: Stundenlohn 100 Fr + 100 Fr + 100 Fr = 300 Fr)

4) **Art. 6.1. « Urlaub ».**

Der Jahresurlaub ist gem. den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 26.7.1975 geregelt, welches einen integralen Bestandteil des Vertrages bildet.

Die Urlaubszeit beträgt für 1976:

- a) 20 Tage für Arbeitnehmer von 19—37 Jahren einschl.
- b) 22 Tage für Arbeitnehmer vom 1. Januar an, an dem sie das 38. Lebensjahr erreicht haben;

- c) 22 Tage für Jugendliche mit weniger als 18 Jahren am 1.1.76, sowie für jene, die das 18. Lebensjahr im Laufe des Jahres erreichen.

Die Urlaubsvergütung erfolgt in Form eines Lohnzuschlages, der auch für die bezahlten Feiertage gilt und wie folgt gestaffelt ist:

- 8,30% für eine Urlaubsdauer von 20 Tagen;
- 9,20% für eine Urlaubsdauer von 22 Tagen.

Sowie die in Art. 14 des Gesetzes vom 26.7.75 vorgesehenen Bestimmungen ihre Anwendung finden werden, wird die v. e. Stafflung betragen:

- 10,10% für eine Urlaubsdauer von 24 Tagen und
- 10,60% für eine Urlaubsdauer von 25 Tagen.

5) Die in Art. 5 des « Nachtrag IV » eingesetzten Kollektivurlaubsperioden sind für 1976 wie folgt festgelegt:

- im Sommer: vom 31. Juli bis einschl. 16. August 1976 = 10 Arbeitstage;
- im Winter: vom 23. Dezember bis einschl. 9. Januar 1977 = 11 Arbeitstage.

6) Die in vorliegendem Nachtrag V aufgeführten neuen Bestimmungen ersetzen diejenigen des Kollektivvertrags vom 1. Mai 1970 resp. der Nachträge I, II, III und IV. Die übrigen Bestimmungen bleiben unverändert in Kraft.

Der bestehende Kollektivvertrag, einschl. der vorerwähnten Neuerungen gilt ab 1.1.1976 bis zum 31.12.1976 als verlängert. Eine erstmalige Kündigung desselben kann frühestens zum 1.10.1976 unter Beobachtung einer 3-monatigen Kündigungsfrist erfolgen.

Luxemburg, den 12. Februar 1976

*Fédération des Entrepreneurs  
de Nationalité Luxembourgeoise*  
Pierre ROEMER, Président  
*Groupement des Entrepreneurs du  
Bâtiment et des Travaux Publics,*  
Camille DIEDERICH, Président

*Gewerkschaftliche Vertragskommission*

Johny CASTEGNARO, Sekretär des LAV

François SCHWEITZER, Sekretär des LCGB

### **Règlement grand-ducal du 9 juin 1976 portant sur la sécurité des installations de l'aéroport ainsi que sur l'accès et la circulation à l'intérieur de l'enceinte de l'aéroport et de ses dépendances.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu la loi du 31 janvier 1948 relative à la réglementation de la navigation aérienne;

Vu les articles 4 et 5 du règlement grand-ducal portant règlement de la circulation aérienne;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre des Transports, de Notre Ministre de la Justice, de Notre Ministre de la Force Publique et de Notre Ministre des Finances;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Les parties de l'aéroport de Luxembourg ou de ses dépendances accessibles au public sont signalées à leurs entrées par des panneaux portant l'inscription « Aéroport de Luxembourg — circulation du public autorisée ».

**Art. 2.** — A) Il est créé à l'intérieur des parties de l'aéroport ou de ses dépendances non accessibles au public des zones de sécurité rouges et bleues.

L'emplacement et l'étendue de ces zones sont arrêtés par le Ministre des Transports. Ces zones sont signalées par des panneaux « Entrée interdite — sauf personnes autorisées pour zone bleue » ou « Entrée interdite — sauf personnes autorisées pour zone rouge ».

B) — Zone bleue:

a) Sont autorisés à circuler dans les parties de la zone bleue réservée aux passagers et d'y séjourner, dans la limite d'une attente normale, compte tenu des circonstances:

1. — les passagers au départ munis d'une carte d'embarquement et d'un document d'identité;
2. — les passagers à l'arrivée munis d'un document d'identité.

b) Sont autorisées à circuler dans toute la zone bleue et d'y séjourner:

1. — les personnes munies d'un titre de circulation valant autorisation;
2. — le personnel navigant et les passagers de l'aviation générale, à condition de pouvoir se légitimer comme tels.

C) — Zone rouge:

Sont autorisés à circuler dans la zone rouge et d'y séjourner:

1. — les personnes munies d'un titre de circulation valant autorisation;
2. — le personnel navigant et les passagers de l'aviation générale, à condition de pouvoir se légitimer comme tels et d'emprunter le chemin le plus direct vers l'avion;
3. — uniquement pour les opérations d'embarquement et de débarquement: les passagers accompagnés par le personnel d'assistance aéroportuaire.

D) — Les titres de circulation ci-après valent autorisation pour l'accès et la circulation dans la zone bleue:

- carte de légitimation délivrée par le Ministre des Transports;
- carte d'accès avec validité pour la zone bleue, délivrée par l'administration de l'aéroport;
- carte d'accès avec validité pour la zone rouge, délivrée par l'administration de l'aéroport;
- laissez-passer permanent, délivré par l'administration de l'aéroport;
- laissez-passer temporaire, délivré par l'administration de l'aéroport ou le poste de gendarmerie de l'aéroport;
- à l'occasion d'une visite ou manifestation officielle: carte d'identité de journaliste luxembourgeoise, délivrée par le Ministère d'Etat.

E) — Les titres de circulation ci-après valent autorisation pour l'accès et la circulation dans la zone rouge:

- carte d'accès avec validité pour la zone rouge, délivrée par l'administration de l'aéroport;
- laissez-passer permanent avec validité pour la zone rouge, délivré par l'administration de l'aéroport;
- laissez-passer temporaire avec extension de la validité au secteur concerné, délivré par l'administration de l'aéroport ou le poste de gendarmerie de l'aéroport;
- à l'occasion d'une visite ou manifestation officielle: carte d'identité de journaliste luxembourgeoise, délivrée par le Ministère d'Etat.

**Art. 3.** Il est défendu à toute personne de pénétrer, circuler ou stationner sans autorisation dans les parties de l'aéroport de Luxembourg ou de ses dépendances qui ne sont pas affectées à la circulation et à l'usage publics et qui ne sont pas désignées comme « zone bleue » ou « zone rouge » conformément à l'article 2 ci-dessus. Pour circuler dans ces parties une autorisation de l'administration de l'aéroport est requise.

**Art. 4.** Les personnes énumérées à l'article 2 ci-dessus doivent obligatoirement emprunter les voies d'accès signalées à cet effet et se soumettre au contrôle par la gendarmerie grand-ducale. Elles peuvent être soumises à une fouille de sécurité.

Ces personnes ne peuvent quitter les zones « rouge » et « bleue » que par les voies de sortie signalées à cet effet. Elles peuvent être soumises à un contrôle de la douane.

**Art. 5.** Les fouilles de sécurité sont effectuées par la gendarmerie grand-ducale.

Du personnel civil recruté par les compagnies de navigation peut être mis à la disposition de la gendarmerie pour ces missions de sécurité.

Ce personnel effectuera ses missions de fouille sous la surveillance et la responsabilité de la gendarmerie.

**Art. 6.** L'accès à l'aéroport est interdit aux personnes dont l'attitude est contraire aux usages communément admis dans ces locaux, notamment:

— à toute personne présentant des signes d'alcoolisme ou d'intoxication, ou manifestant un comportement caractéristique résultant de l'emploi de produits hallucinogènes ou de drogues;

— à toute personne portant des bagages qui, par leur nature et leur volume, pourraient gêner ou incommoder les passagers, voire porter préjudice à ceux-ci ainsi qu'aux installations de l'aéroport.

**Art. 7.** Il est défendu de jeter ou de déposer par terre des déchets.

**Art. 8.** Les bâtiments accessibles au public pourront être fermés après le dernier mouvement aérien du jour.

**Art. 9.** Il est interdit de fumer sur les aires de stationnement des aéronefs, dans les hangars à avions et dans la zone de dépôt de carburants.

**Art. 10.** Les infractions aux articles qui précèdent seront punies des peines prévues à l'article 14 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 31 janvier 1948 relative à la réglementation de la navigation aérienne, sans préjudice des peines plus graves prévues par le Code Pénal ou par des lois spéciales.

**Art. 11.** Est abrogé le règlement ministériel du 16 juillet 1970 relatif à l'accès à l'aéroport de Luxembourg.

Notre Ministre des Transports, Notre Ministre de la Justice, Notre Ministre de la Force Publique et Notre Ministre des Finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Palais de Luxembourg, le 9 juin 1976

**Jean**

*Le Ministre des Transports,*

**Marcel Mart**

*Le Ministre de la Justice,*

**Robert Krieps**

*Le Ministre de la Force Publique,*

**Emile Krieps**

*Le Ministre des Finances,*

**Raymond Vouel**