

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 155

31 décembre 2002

S o m m a i r e

DUREE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR HORECA

Loi du 20 décembre 2002 portant approbation de la Convention internationale du travail n° 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 page **3726**

Loi du 20 décembre 2002 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 1^{er} de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel. **3731**
-

Loi du 20 décembre 2002 portant approbation de la Convention internationale du travail n°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.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 18 décembre 2002 et celle du Conseil d'Etat du 20 décembre 2002 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons :

Article unique. - Est approuvée la Convention internationale du Travail n° 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.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre des Affaires Etrangères et
du Commerce Extérieur,*
Lydie Polfer

Palais de Luxembourg, le 20 décembre 2002.
Henri

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

*Le Ministre des Classes Moyennes
et du Tourisme,
Le Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture
et du Développement Rural,*
Fernand Boden

Le Ministre de l'Intérieur,
Michel Wolter

Le Ministre de la Justice,
Luc Frieden

Convention 172**CONVENTION CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LES HOTELS, RESTAURANTS ET ETABLISSEMENTS 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 éta-
blissements 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'établissement, 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 rapides 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 col-
lective 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 conven-
tion 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 conven-
tion 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, bois-
sons 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 travail-
leurs 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 intéressés, étendre son applica-
tion à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tou-
risme. Ces établissements doivent être spécifiés dans une déclaration jointe à ladite
ratification.

b) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut en outre ultérieure-
ment, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéres-
sées, étendre le champ d'application de la convention à d'autres catégories d'éta-
blissements 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 quand 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 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 œuvre autrement que par la voie légale, les obligations en résultant seront considérées comme remplies dès lors que lesdits 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 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.

Loi du 20 décembre 2002 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.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 18 décembre 2002 et celle du Conseil d'Etat du 20 décembre 2002 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons :

Champ d'application

Art. 1^{er}. - (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 1^{er}.

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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er}, 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 1^{er} 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 computés 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er}, 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 1^{er} à 11 et 13, point 2, entrent en vigueur:

- le 1^{er} janvier 2005 pour les entreprises occupant régulièrement moins de 15 salariés et les entreprises à caractère saisonnier;
- le 1^{er} janvier 2004 pour les entreprises qui occupent régulièrement entre 15 et 49 salariés;
- le 1^{er} 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 1^{er} janvier 2003.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François Biltgen

Le Ministre des Classes Moyennes

et du Tourisme,

Le Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture

et du Développement Rural,

Fernand Boden

Le Ministre de l'Intérieur,

Michel Wolter

Le Ministre de la Justice,

Luc Frieden

Palais de Luxembourg, le 20 décembre 2002.

Henri

Doc. parl. 4825B; sess. ord. 2000-2001; 2001-2002 et 2002-2003.