

CH_VB 92.045 vom 9. Juni 1992

Bundesverwaltung, 1992-06-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_92.045

FR: CH_VB 92.045 du 9 juin 1992

IT: CH_VB 92.045 del 9 giugno 1992

Volltext

#ST# 92.045 Message sur la convention et la recommandation adoptées en 1991 par la Conférence internationale du Travail lors de sa 78e session du 29 avril 1992 Monsieur le Président, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, Conformément à l'article 19 de la constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), nous vous adressons un message soumettant à votre approbation un projet d'arrêté fédéral relatif à la convention (n° 172) concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée lors de la 78e session de la Conférence internationale du Travail. Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, les assurances de notre haute considération. 29 avril 1992 Au nom du Conseil fédéral suisse: Le président de la Confédération, Felber Le chancelier de la Confédération, e.r. Casanova 1992 - 203 48 Feuille fédérale. 144' année. Vol. III 737

Condensé La Conférence a adopté une convention et une recommandation qui visent l'amélioration des conditions de travail, de la formation et des perspectives professionnelles dans les hôtels, restaurants et établissements similaires. Afin de prendre en compte la diversité des conditions régnant dans cette branche, dans les différentes parties du monde, la convention ménage des exclusions pour certaines catégories d'établissements ou de travailleurs, ou encore la possibilité d'étendre son champ d'application à d'autres établissements de caractère connexe, lesquels fournissent des services pour le tourisme. Le caractère programmatique de cette convention laisse une grande latitude dans sa mise en œuvre au plan national, soit aux législateurs nationaux, soit aux parties à la convention collective de travail. Ainsi, les travailleurs concernés devraient-ils bénéficier d'une durée normale de travail raisonnable. De même devraient-ils disposer de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire, ainsi que de compensations adéquates sous forme de temps libre ou de rémunération pour le travail pendant les jours fériés. La convention prévoit que les travailleurs concernés devraient recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers, indépendamment des pourboires. L'achat ou la vente d'emploi devrait être interdit. Nous pouvons accepter les exigences découlant de cette convention dont nous vous proposons l'approbation. 738

Message I Introduction Conformément à l'article 19,5e et 6e alinéas, de la constitution de l'OIT, les Etats membres ont l'obligation de soumettre à leur Parlement les conventions et les recommandations internationales du travail adoptées lors de chaque session de la Conférence générale. Cette soumission doit avoir lieu dans un délai d'un an après la clôture de chaque session de la Conférence; ce délai peut être prolongé de six mois au maximum. Dans le présent message, nous analysons la convention (n° 172) concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires. Les textes de la convention et de la recommandation figurent en annexe au présent message. 2 Convention n° 172 (annexe 1) 21 Partie générale A sa 241e session (nov. 1988), le Conseil

d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 77e session de la Conférence internationale du Travail la question intitulée «Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires». Cette question a été examinée par la Conférence selon la procédure habituelle de double discussion. La première discussion a eu lieu en 1990, lors de la 77e session de la Conférence, au cours de laquelle un projet de convention, complété par un projet de recommandation, ont été élaborés. A l'issue d'un second examen, lors de la 78e session, la Conférence a adopté la convention n° 172 et la recommandation n° 179, qui la complète. 22

Partie spéciale 221 Explication des dispositions et position générale de la Suisse au regard de la convention La convention s'applique aux travailleurs occupés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, secteur en croissance rapide qui a un besoin constant de personnel qualifié et expérimenté. Elle est de caractère programmatole, car elle laisse une grande latitude de mise en œuvre au plan national, soit aux législateurs nationaux, soit aux partenaires sociaux. Nous approuvons l'objectif général poursuivi par la convention. Toute incitation à l'amélioration des conditions de travail dans ce secteur économique est susceptible d'avoir des effets positifs sur le recrutement des travailleurs et d'augmenter sa compétitivité du point de vue économique. Cette convention instaure d'autre 739

part une certaine solidarité entre les Etats, principe constant de notre politique économique et étrangère, les conditions de travail dans cette branche étant souvent mauvaises dans les pays en voie de développement. La convention n° 172 comprend seize articles. Pour déterminer si la Suisse satisfait aux exigences de la convention, il faut en examiner les dispositions au regard de notre législation et de la pratique suisse en la matière. Il n'existe en Suisse pas de réglementation légale spéciale pour l'hôtellerie et la restauration. Les normes qui s'appliquent à cette branche sont réparties dans différents textes de loi: pour ce qui concerne le droit du contrat de travail, il s'agit du code des obligations (CO; RS 270); l'aménagement du temps de travail est régi par la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LT; RS 822.11) et, en particulier, par les articles 23 à 38 de l'ordonnance d'exécution de la LT du 14 janvier 1966 (OLT 2; RS 822.112). Il existe en outre une convention collective nationale de travail (ci-après CCT) dont les dispositions ont été étendues par décision du Conseil fédéral et qui s'appliquent par conséquent à toute la branche. L'analyse des dispositions de la convention à la lumière de la législation suisse précitée nous inspire les remarques suivantes. L'article 1 définit le champ d'application à raison de l'entreprise. Selon le 1er alinéa, la convention s'applique aux travailleurs occupés dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement, et dans les restaurants et établissements qui fournissent des repas ou des boissons. La définition précise peut être arrêtée par chaque Membre, qui dispose de la possibilité d'en exclure des types particuliers d'établissements, au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques importants; les Etats ratifiant la convention ont également la possibilité d'étendre l'application de la convention à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme, que ce soit au moment de la ratification ou ultérieurement. En vue de la ratification, nous proposons de retenir la même définition du champ d'application que celle de l'OLT 2 et de la CCT étendue: sont couvertes par la convention les entreprises qui sont soumises à la législation cantonale sur les hôtels, restaurants et cafés et qui, contre rémunération, hébergent ou servent des mets ou des boissons à consommer sur place; sont exclus les cantines et les restaurants du personnel destinés uniquement au personnel de l'entreprise, ainsi que les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail, qui ont,

en règle générale, le même horaire et les mêmes conditions de travail que ces dernières. Il ne nous semble pas indiqué de faire usage de la possibilité d'étendre le champ d'application à d'autres entreprises offrant des services de tourisme, les conditions de travail dans ces entreprises étant par trop différentes de celles qui régissent dans les hôtels et restaurants. L'article 2 définit le champ d'application personnel, qui englobe tous les travailleurs occupés dans les établissements auxquels s'applique la convention, quelles que soient la nature et la durée de leur relation de travail. Il autorise l'exclusion de certaines catégories particulières de travailleurs de la totalité des dispositions ou d'une partie d'entre elles. Il convient de s'en tenir aux catégories de travailleurs couvertes par la CCT étendue; en effet, cette solution est conforme à la convention n° 172, qui renvoie expressément au droit, aux conditions et à la 740

pratique nationale. Nous proposons donc d'exclure de l'application de la convention les membres de la famille de l'employeur, les cadres dirigeants d'entreprise (et les membres de leur famille) ainsi que les apprentis, les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle et les employés occupés exclusivement ou en majeure partie dans une exploitation annexe ou dans un ménage. L'article 3 est une disposition d'ordre très général, qui oblige l'Etat ayant ratifié la convention à adopter et appliquer une politique visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs concernés, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et selon les conditions nationales spécifiques. Comme nous l'avons expliqué ci-dessus, les conditions de travail des travailleurs de la branche de l'hôtellerie et de la restauration sont dans une large mesure déterminées par les accords conclus entre les partenaires sociaux. Etant donné que nous ne connaissons en principe pas de réglementation sectorielle dans le domaine du droit du travail et en raison de la répartition traditionnelle des rôles entre la législation et les accords entre partenaires sociaux, cette amélioration incomberait en grande partie à ces derniers. Cette solution est conforme à l'importance que la convention n° 172 accorde à l'autonomie des partenaires sociaux. Selon le 2e alinéa, l'objectif de cette politique doit être d'éviter que les travailleurs concernés soient exclus du champ d'application des normes minimales applicables aux travailleurs en général, y compris celles concernant la sécurité sociale. Cette exigence est remplie: le droit suisse définit un cadre minimal général qui laisse aux partenaires sociaux la possibilité d'adopter des réglementations adaptées aux besoins spécifiques de ce secteur. A l'exception de l'aménagement du temps de travail, la branche de l'hôtellerie et de la restauration est régie par les mêmes normes que les autres secteurs économiques. Quant à la durée du travail, il existe des normes générales (LT et OLT 1) applicables à une grande partie des activités économiques, complétées par des dispositions spéciales pour diverses branches économiques (OLT 2), qui dérogent à des dispositions de la loi et de l'OLT. Il s'agit donc de normes spéciales qui cherchent à tenir compte des particularités de chacune de ces branches et qui n'ont pas pour effet d'exclure les travailleurs concernés des normes minimales. Le droit suisse répond donc aux exigences de l'article 3 de la convention. L'article 4 établit les principes qui doivent régir l'aménagement du temps de travail. La définition de l'expression «durée du travail» figurant au 1er alinéa correspond à celle qui a été retenue à l'article 30, 1er alinéa, OLT 1. Le 2e alinéa exige une durée normale du travail raisonnable ainsi qu'une réglementation raisonnable relative aux heures supplémentaires, tout en réservant la législation et la pratique nationale. Le droit suisse ne connaît pas la notion de durée normale du travail; il est basé sur la notion de durée maximale hebdomadaire du travail. Selon l'article 25 OLT 2, cette dernière varie entre 51 et 60 heures. Dans la pratique, la CCT étendue fixe des durées du travail nettement

inférieures à la durée légale: actuellement, la limite supérieure est de 43 heures pour toutes les catégories de personnel. Cette durée est raisonnable. Il en va de même pour les heures supplémentaires. Le droit suisse fait une distinction entre le travail supplémentaire et les heures supplémentaires. Par travail supplémentaire, on entend les heures de travail dépassant la durée maximale légale de travail; il s'agit d'une notion de droit public, qui est limitée par un plafond absolu. Les 741

heures supplémentaires sont celles que le travailleur doit effectuer dans la mesure où il peut s'en charger et lorsque les règles de la bonne foi permettent de les exiger; il s'agit d'une notion de droit privé, puisque ces heures de travail dépassent la durée de travail convenue dans le contrat de travail. En Suisse, les heures supplémentaires et le travail supplémentaire doivent être compensés ou rémunérés à un taux majoré. Selon l'OLT 2, le travail supplémentaire ne doit pas excéder 20 heures par mois, ni 120 heures par année civile. La CCT étendue fixe le nombre maximal d'heures supplémentaires à 25 par mois et 150 par année; elle en prévoit également la compensation par un congé de durée équivalente ou par une majoration de salaire de 25 pour cent. Le 3e alinéa exige que les travailleurs puissent disposer de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire; il renvoie à la législation et à la pratique nationale à ce sujet. Selon l'OLT 2, la durée minimale de repos journalier des travailleurs adultes est de neuf heures consécutives; le repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives. La CCT étendue est plus favorable aux travailleurs, puisqu'elle prévoit la semaine de cinq jours, les deux jours de repos devant être accordés, si possible, de manière consécutive. Nous considérons donc que l'exigence du 3e alinéa est remplie. Le 4e alinéa prescrit que les horaires de travail doivent, lorsque cela est possible, être portés à la connaissance des travailleurs concernés suffisamment tôt. Notre droit ne contient aucune disposition expresse traitant de ce sujet. On peut cependant considérer que l'obligation imposée à l'employeur de protéger et respecter la personnalité du travailleur (art. 328 CO) comprend aussi l'obligation de l'informer à temps des horaires de travail. De plus, la CCT actuelle prévoit que les horaires doivent être établis pour une semaine au moins et être affichés au moins une semaine à l'avance. L'article 5 porte sur les jours fériés et le congé annuel payé (que nous appelons «vacances» en Suisse). Selon le 1er alinéa, le travail effectué pendant les jours fériés doit être compensé de manière adéquate par du temps libre ou une rémunération, selon ce qui est déterminé par la négociation collective ou la législation et la pratique nationales. Le CO ne se prononce pas sur la question du paiement du salaire pour les jours fériés; il se borne à obliger l'employeur à accorder au travailleur les jours de congé usuels. La CCT étendue accorde au travailleur six jours fériés payés par année civile; le travail effectué pendant les jours fériés est rémunéré au taux normal, mais donne droit à un jour de compensation. Le 2e alinéa donne aux travailleurs intéressés le droit à des vacances d'une durée déterminée par les partenaires sociaux ou selon la législation ou la pratique nationale. Selon le CO, la durée minimale annuelle est de quatre semaines pour les adultes et de cinq semaines pour les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans. Pendant les vacances, l'employeur doit verser le salaire entier. Conformément au 3e alinéa, la durée des vacances dans une année de service incomplète doit être proportionnelle à la durée de la période de service. Cette exigence est remplie par l'article 329« CO. L'article 6 définit le terme de «pourboire» et prescrit que le travailleur doit toucher, indépendamment des pourboires, une rémunération de base versée à

742

intervalles réguliers. En matière de salaire, le CO laisse une très grande liberté à la réglementation contractuelle; la CCT étendue n'autorise cependant que trois systèmes de rémunération: le salaire mensuel fixe, le salaire mensuel fixe avec participation au chiffre d'affaires, ainsi que la rémunération directe basée sur le chiffre d'affaires avec part de salaire fixe et salaire minimum garanti (pour le personnel de service uniquement). Ces trois modes de rémunération répondent à l'exigence de la convention. Depuis de nombreuses années déjà, les pourboires ne sont plus considérés comme faisant partie du salaire dans cette branche économique. L'article 7 oblige les Etats dans lesquels existe la pratique de l'achat et de la vente des emplois à l'interdire. Celle-ci n'existant pas en Suisse, il n'y a pas lieu de prendre des mesures pour la combattre. L'article 8 énumère les différentes méthodes d'application de la convention. Selon notre pratique de ratification, la Suisse ratifie les conventions internationales du travail lorsque l'application de leur contenu essentiel est assurée par la voie de la législation. Or, quelques dispositions de la convention n° 172 sont, en droit suisse, laissées à l'appréciation des partenaires au contrat individuel ou à la convention collective de travail. La convention n° 172 est une convention sectorielle, contrairement à la conception du droit suisse qui ne connaît en principe pas de réglementation des conditions de travail par branches, à l'exception des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail (OLT 2). L'examen ci-dessus a révélé que deux points de moindre importance ne sont pas ou seulement partiellement réglés par la loi ou l'ordonnance: le paiement du salaire pour les jours fériés ainsi que la fixation du niveau de rémunération. Ces deux matières sont réglées par la CCT étendue, conformément à la conception suisse qui accorde une grande place à l'autonomie des partenaires sociaux et à la liberté contractuelle. Cette conception correspond aussi à la philosophie qui est à la base de la convention n° 172 (voir art. 3, 1er al.). L'extension par le Conseil fédéral de la convention collective nationale du travail pour les hôtels, restaurants et cafés, conformément à la loi sur l'extension du champ d'application de la CCT, confère aux dispositions étendues de cette dernière le caractère de normes relativement impératives à l'instar d'une partie des dispositions du titre dixième du CO, à cette différence près que l'extension est toujours prononcée pour une durée limitée, contrairement aux dispositions légales. Il y a lieu de souligner, d'autre part, que la convention n° 172 prévoit expressément, au 2e alinéa de l'article 8, la possibilité de son application par le biais de conventions collectives ou par une voie autre que légale. En outre, elle stipule que les obligations résultant de la convention sont remplies lorsque les conventions collectives ou les autres moyens sont appliqués à la grande majorité des travailleurs intéressés. Dans ces conditions, nous considérons que notre pays remplit toutes les exigences de la convention. Les articles 9 à 16 contiennent les dispositions finales usuelles qu'il n'est pas nécessaire de commenter ici. 743

222 Position au regard de la recommandation La recommandation n° 179 n'a pas de caractère juridiquement contraignant; la question d'une éventuelle ratification ne se pose donc pas. La recommandation précise les dispositions de la convention relatives à la durée du travail et aux périodes de repos. Elle contient en outre une disposition concernant la formation des travailleurs. 223 Rapport avec le droit communautaire A ce jour, le droit communautaire ne connaît pas de réglementation portant sur la durée du travail, ni sur les autres conditions de travail faisant l'objet de la convention n° 172. Une proposition de directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail est actuellement en discussion. Ses dispositions ne sont pas en contradiction avec la convention n° 172. 3 Conséquences financières et effets sur l'état du personnel La ratification de la convention n° 172 n'entraînera pas de charges financières particulières pour la Confédération; elle n'aura

pas non plus de répercussions sur l'effectif de son personnel. 4 Conclusions Comme exposé ci-dessus, les dispositions de la convention n° 172 concordent avec notre réglementation des conditions de travail dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration. Rien ne s'oppose donc à la ratification de cet instrument. 5 Bases juridiques L'arrêté fédéral approuvant la convention n° 172 repose sur l'article 8 de la constitution, qui attribue à la Confédération la compétence de conclure des traités internationaux. L'Assemblée fédérale est compétente pour approuver la convention en vertu de l'article 85, chiffre 5, de la constitution. La convention n° 172 peut être dénoncée, selon son article 11, à l'expiration d'une période de dix années après la date de sa mise en vigueur initiale, ainsi qu'à l'expiration de chaque période ultérieure de dix années. La convention ne prévoit pas l'adhésion à une organisation internationale. Elle n'entraîne pas non plus d'unification multilatérale du droit au sens de l'article 89, 3e alinéa, lettre c, de la constitution. La convention n° 172 n'est par conséquent pas sujette au référendum facultatif sur les traités internationaux selon l'article 89, 3e alinéa, de la constitution. 35221 744

Arrêté fédéral Projet relatif à la convention (n° 172) concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires du L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse, vu l'article 8 de la constitution; vu le message du Conseil fédéral du 29 avril 1992[^], arrête: Article premier 1 La convention (n° 172) concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée le 25 juin 1991 par la Conférence internationale du Travail lors de sa 78e session, est approuvée. 2 Le Conseil fédéral est autorisé à la ratifier. Art. 2 Le présent arrêté n'est pas soumis au référendum sur les traités internationaux. 35221 ') FF 1992 III 737 745

Annexe I Convention n° 172 concernant Texte authentique 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; 746

Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires 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 747

Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires 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.

748

Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires 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 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 inter- 749

Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires national 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; 750

Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires 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. Suivent les signatures 35221 751

Annexe 2 Recommandation n° 179 Texte authentique 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; 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, à la suite de l'adoption de la convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complémentaire, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991: I. Dispositions générales 1. La présente recommandation s'applique

aux travailleurs, tels que définis au paragraphe 3, occupés: a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement; b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, des boissons ou les deux. 2. Les Membres pourront, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre l'application de la présente recommandation à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme. 3. Aux fins de la présente recommandation, l'expression «travailleurs intéressés» désigne les travailleurs employés dans les établissements auxquels la recommandation s'applique, conformément aux dispositions des paragraphes 1 et 2, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi. 4. (1) L'application des dispositions de la présente recommandation 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. 752

Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires (2) Les Membres devraient: a) pourvoir au contrôle efficace de l'application des mesures prises conformément à la présente recommandation au moyen d'un service d'inspection ou de tout autre moyen approprié; b) encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées à jouer un rôle actif afin de promouvoir l'application des dispositions de la présente recommandation. 5. L'objectif général de la présente recommandation est, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés, afin de les rapprocher de celles qui prévalent dans d'autres secteurs de l'économie. II. Durée du travail et périodes de repos 6. A moins qu'il n'en soit disposé autrement selon les méthodes prévues au paragraphe 4 (1), l'expression «durée du travail» désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur. 7. (1) La mise en œuvre des dispositions relatives à la durée normale du travail et aux heures supplémentaires devraient faire l'objet de consultations entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants. (2) L'expression «représentants des travailleurs» désigne les personnes reconnues comme telles par la législation et la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971. (3) Les heures supplémentaires devraient être compensées par l'octroi de temps libre payé, d'une rémunération à un ou des taux plus élevés pour le travail effectué durant les heures supplémentaires, ou d'une rémunération plus élevée, selon ce qui sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales, et après consultation entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants. (4) Des mesures devraient être prises pour que les heures de travail et les heures supplémentaires fassent l'objet d'un calcul et de relevés exacts et que le travailleur intéressé ait accès au relevé le concernant. 8. Toutes les fois que cela se peut faire, les horaires fractionnés devraient être progressivement éliminés, de préférence par voie de négociation collective. 9. Le nombre et la durée des pauses prévues pour les repas devraient être déterminés en tenant compte des coutumes et traditions de chaque pays ou région, et selon que le repas est pris dans l'établissement lui-même ou ailleurs. 10. (1) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit, autant que possible, à une période de repos hebdomadaire qui ne soit pas inférieure à trente-six heures et qui, toutes les fois que cela se peut faire, devrait être ininterrompue. 49 Feuille fédérale. 144e année. Vol. III 753

Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires (2) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit à une période de repos journalier moyen de dix

heures consécutives. 11. Dans le cas où les travailleurs intéressés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée inférieure à quatre semaines par année de service, les mesures devraient être prises, par voie de négociation collective ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale, pour porter cette durée progressivement à ce niveau. III. Formation 12. (1) Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, élaborer ou, s'il y a lieu, aider les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres institutions à élaborer, des politiques et des programmes d'enseignement, de formation professionnelle, ainsi que de formation à la gestion pour les différentes professions dans les hôtels, restaurants et établissements similaires. (2) L'objectif principal des programmes de formation devrait être d'améliorer les compétences, la qualité des prestations professionnelles ainsi que les perspectives de carrière des bénéficiaires. Suivent les signatures 35221 754

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali Message sur la convention et la recommandation adoptées en 1991 par la Conférence internationale du Travail lors de sa 78e session du 29 avril 1992 In Bundesblatt Dans Feuille fédérale In Foglio federale Jahr 1992 Année Anno Band 3 Volume Volume Heft 22 Cahier Numero Geschäftsnummer 92.045 Numéro d'affaire Numero dell'oggetto Datum 09.06.1992 Date Data Seite 737-754 Page Pagina Ref. No 10 106 991 Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert. Le document a été digitalisé par les. Archives Fédérales Suisses. Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.