MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
26, rue Sainte-Zithe • L-2763 Luxembourg
Tél.: 478 - 1 • Fax: 478 - 6325
www.mt.etat.lu
Adresse postale
L-2929 Luxembourg

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES
26, rue Sainte-Zithe • L-2763 Luxembourg
Tél.: 478 - 6145 • Fax: 49 14 47
www.itm.lu
Adresse postale
B.P. 27 • L-2010 Luxembourg

INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES

LEXTRA]
EXTRAITS DU DROIT DU TRAVAIL
[1

LE SECTEUR HORECA

Loi du 20 décembre 2002 portant réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration.

[QUI EST CONCERNÉ?

Les ouvriers, apprentis et stagiaires qui sont occupés dans les entreprises hôtelières et de restauration, débits de boissons et établissements similaires qui offrent ou fournissent contre paiement un hébergement ou des repas ou des boissons, avec possibilité de consommer sur place.

Sont exclus de cette réglementation spéciale les travailleurs sous régime «employé privé».

[QU'EST-CE QUI CHANGE AVEC LA NOUVELLE LOI?

- Une seule coupure de service par jour de maximum 3 heures, pendant laquelle le travailleur n'est pas à disposition de son employeur et n'est pas payé.
- Repos journalier de 11 heures consécutives obligatoire (voir plus bas).
- Majoration pour travail de nuit (voir plus bas).
- Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail à 40 heures. Des variations sont possibles sous certaines conditions (voir tableau ci-dessous).

Une publication du **Ministère du Travail et de l'Emploi** de **L'inspection du Travail et des Mines**

Edition
MAI 2003

A PARTIR DE QUAND?

La loi est applicable par étapes successives pour les entreprises employant:
- 50 travailleurs et plus: depuis le 1er janvier 2003;
- entre 15 et 49 travailleurs: à partir du 1er janvier 2004;
- moins de 15 travailleurs: à partir du 1er janvier 2005.

Cependant, certaines dispositions sont applicables pour l'ensemble des entreprises depuis le 1er janvier 2003.

QUELLES DISPOSITIONS SONT APPLICABLES DEPUIS LE 1ER JANVIER 2003?

Tout travailleur bénéficie au cours de chaque période de 24 heures d'une période de repos de 11 heures consécutives, qui logiquement doit se situer entre la dernière heure de travail d'un service et la première heure de travail du service le lendemain.

Tout travailleur doit bénéficier d'un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures au cours d'une période de sept jours continus, sinon, le travailleur doit en contrepartie bénéficier d'office et sans intervention préalable de l'Inspection du Travail et des Mines, d'un jour de congé supplémentaire pour chaque tranche de huit semaines consécutives ou non, où tel repos n'est pas garanti.

Attention: Ces deux dispositions ne se limitent pas au champ d'application de la loi Horeca, mais elles concernent tous les secteurs économiques sans distinction de régime.

DANS QUELLES CONDITIONS PEUT-ON FLEXIBILISER LA DURÉE DE TRAVAIL?

Chaque entreprise qui veut flexibiliser l'horaire et la durée de travail doit obligatoirement définir:

1) une **période de référence** dont la durée maximale est fixée par la nouvelle loi en fonction de la taille de l'entreprise;

Entreprise	Période de référence	Maxima augmentés et périodes	
15 à 49 salariés	*2 mois*	*12h/ 51h:*	*juin à septembre; 23 décembre - 2 janvier, 2 semaines à Pâques, 2 semaines à la Pentecôte*
moins de 15 salariés	*6 mois*	*12h/ 51h:*	*juin et septembre;*
		12h/ 54h:	*juillet et août, 23 décembre - 2 janvier, 2 semaines à Pâques, 2 semaines à la Pentecôte*
Entreprise saisonnière	*6 mois*	*12h/ 54h:*	*juin et septembre;*
		12h/ 60h:	*juillet et août, 23 décembre - 2 janvier, 2 semaines à Pâques, 2 semaines à la Pentecôte*

2) un **plan d'organisation du travail** (P.O.T.) qui doit porter sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixer les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure; il doit être établi au plus tard cinq jours francs avant le début de chaque période de référence et couvrir toute cette période sans pouvoir être modifié en cours de période de référence.

Tout P.O.T. doit obligatoirement et préalablement être soumis à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné et contenir, sous peine de nullité notamment:
- le début et la fin de la période de référence;
- les heures de travail normales par jour et par semaine, ainsi que le début et la fin du travail journalier;
- les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs;
- le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

De plus il doit être communiqué aux travailleurs et être affiché par le chef d'entreprise aux entrées principales du lieu de travail et être adressé sans délai au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au P.O.T.

Les entreprises occupant régulièrement moins de 15 salariés ne sont pas obligées d'établir un P.O.T.

QU'EN EST-IL DES PÉRIODES D'INACTIVITÉ OU D'ACTIVITÉ RÉDUITE?

Dans l'hypothèse où un travailleur ne travaille que peu ou pas du tout pendant une certaine période de l'année, il continue à percevoir sa rémunération normale mais il ne peut pas pendant cette même période occuper un autre emploi rémunéré, sinon il devra restituer à son 1er employeur la partie de salaire correspondant aux plages horaires pour lesquelles il a été payé deux fois.

QU'EST-CE QUI COMPTE COMME HEURE SUPPLÉMENTAIRE?

Sans période de référence et sans P.O.T.: toute heure qui dépasse la limite journalière ou hebdomadaire conventionnelle ou, à défaut, légale de 8 respectivement 40 heures.

Attention: si le travail hebdomadaire est réparti sur 5 jours ou moins, la durée de travail normale peut d'office être portée à 9 heures par jour, sans dépasser les 40 heures par semaine. La 9ème heure ne constituera alors pas une heure supplémentaire.

La prestation d'heures supplémentaires est soumise à autorisation ministérielle, excepté les travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent ou aux travaux d'urgence.

Avec période de référence et P.O.T. (sauf entreprises avec moins de 15 salariés): tout excédent d'heures constaté par rapport à la durée conventionnelle ou, à défaut, légale en fin de période de référence ainsi que tout dépassement de la durée journalière ou hebdomadaire prévue dans le P.O.T.

Hormis les cas prévus par la loi, toute prestation d'heures supplémentaires sans autorisation ministérielle est illégale. L'avis de la délégation du personnel doit être demandé s'il en existe une. Les demandes en autorisation doivent contenir les circonstances exceptionnelles qui motivent la prestation d'heures supplémentaires et justifier des raisons qui permettent d'exclure l'embauche de travailleurs complémentaires et elles sont à adresser à la direction de l'Inspection du Travail et des Mines, ensemble avec l'avis de la délégation.
Un déficit d'heures en fin de période de référence reste perdu pour l'employeur.

EST-CE QUE LA LIMITATION DU TEMPS DE TRAVAIL DOIT ENTRAÎNER UNE DIMINUTION DU SALAIRE?

La diminution de la durée maximale de travail de 48 à 40 heures ne peut pas entraîner automatiquement une diminution du salaire.

Si l'employeur décide de modifier le salaire vers le bas, il doit respecter la procédure prévue par l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Cette procédure prévoit que toute modification unilatérale en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, à peine de nullité, être notifiée au travailleur moyennant courrier recommandé, sauf signature du travailleur sur le double de cette lettre, avec le même préavis qu'en cas de licenciement.

Le salarié peut demander les motifs de cette modification pendant un mois à compter de cette notification et l'employeur doit les lui communiquer endéans un mois à compter de la demande. Si après l'écoulement du préavis le salarié

accepte la modification, le contrat continue aux nouvelles conditions. Si par contre, il la refuse, le contrat est présumé résilié du fait de l'employeur.

Si le travailleur accepte les nouvelles conditions avant même l'écoulement du préavis ou si l'employeur ne respecte pas le formalisme de l'article 37 précité et le travailleur accepte quand même les nouvelles conditions, il y a modification consensuelle du contrat. De même, si après l'écoulement du préavis, il continue à travailler sous les nouvelles conditions, il est censé avoir accepté tacitement les nouvelles conditions du contrat.

LA PROBLÉMATIQUE DES SALARIÉS DITS «EXTRA»

Il existe une autorisation de l'Administration des contributions directes qui permet à l'employeur, au moyen d'une déclaration forfaitaire, de s'acquitter de l'impôt sur les salaires occasionnels payés au personnel «temporaire» par lui employé.
Attention: cette autorisation ne dispense pas l'employeur d'affilier les salariés dits «extra», faute de quoi il y a travail clandestin, ni de leur appliquer le droit du travail.

LA PROTECTION DES JEUNES TRAVAILLEURS ET LE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS

Toute personne âgée de moins de dix-huit ans ne peut en principe pas prester d'heures supplémentaires, ni être employée les dimanches ou jours fériés légaux sans une autorisation ministérielle.

Un étudiant employé en dehors de périodes de vacances scolaires de son établissement d'enseignement n'a pas le statut «étudiant» et doit être affilié et rémunéré en conséquence.

DES DIFFÉRENTES MAJORATIONS

- Travail de nuit: 25% pour toute heure travaillée entre 01.00 et 06.00 heures.
- Travail du dimanche: seulement s'il constitue du travail supplémentaire; le salarié totalisant 20 dimanches d'occupation au cours d'une année aura droit à au moins deux jours de congé payé en plus.
- Travail supplémentaire: 25 % ou compensation à raison de 1,5 heures de temps libre pour chaque heure supplémentaire.
- Travail des jours fériés légaux: le travailleur aura droit pour chaque jour férié légal travaillé, en plus de son salaire normal, soit:
  - à l'octroi de deux jours de repos payés dans un délai de six mois;
  - à l'octroi de deux jours de congé payés venant s'ajouter au congé ordinaire;
  - à l'octroi sur toute l'année pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, d'une demi-journée de repos payé par semaine.

QUELLES SONT LES INFRACTIONS COURANTES?

Sont punis d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement, notamment:
- le non-paiement des salaires (aux échéances);
- le paiement d'un salaire inférieur au salaire social minimum;
- la retenue illégale sur salaire;
- la non-remise des fiches de salaire;
- le travail clandestin ou l'absence d'autorisation d'établissement;
- le fait de ne pas tenir de registre de congé, des jours fériés légaux travaillés ou des dimanches travaillés;
- le dépassement illégal de la durée de travail;
- l'absence d'un examen médical préalable à l'embauche;
- le prêt illégal de main d'œuvre;
- le non respect des dispositions relatives au travail de nuit et à la coupure de service.