

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 november 2016

WETSONTWERP

**houdende instemming met
het Verdrag nr. 172 van de Internationale
Arbeidsorganisatie betreffende de
arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
in hotels, restaurants en gelijksoortige
inrichtingen, aangenomen te
Genève op 25 juni 1991**

INHOUD

	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	10
Advies van de Raad van State	11
Wetsontwerp	12
Verdrag	13

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 novembre 2016

PROJET DE LOI

**portant assentiment à
la Convention n° 172
de l'Organisation internationale
du Travail concernant les conditions
de travail dans les hôtels, restaurants et
établissements similaires,
adoptée à Genève le 25 juin 1991**

SOMMAIRE

	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet	10
Avis du Conseil d'État	11
Projet de loi	12
Convention	13

De regering heeft dit wetsontwerp op 17 november 2016 ingediend.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 17 novembre 2016.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 1 december 2016 door de Kamer ontvangen.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 1^{er} décembre 2016.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)

PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

SAMENVATTING

Het ontwerp van instemmingswet heeft tot doel de bekrachtiging mogelijk te maken van het verdrag nr. 172 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en gelijksoortige inrichtingen, aangenomen te Genève op 25 juni 1991.

De Conventie nr. 172 handelt, zoals de titel aanduidt, over de werknemers tewerkgesteld in hotels, restaurants en gelijksoortige inrichtingen.

Zij kan ook toegepast worden op werknemers van andere aanverwante inrichtingen die diensten verlenen op het vlak van het toerisme.

Rekening houdende met de verscheidenheid van de nationale situaties, bepaalt de Conventie dat elke lidstaat zelf mag bepalen welke definitie hij wil geven aan de term "hotel, restaurants, soortgelijke en aanverwante inrichtingen". Hij doet dit in het licht van de nationale voorwaarden en na raadpleging van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Bovendien mag elke lidstaat bepaalde categorieën werknemers geheel of gedeeltelijk uitsluiten van het toepassingsgebied van de Conventie.

Samengevat, voorziet de Conventie dat de nationale regeringen beleidsbeslissingen moeten nemen die ertoe strekken de arbeidsvoorwaarden te verbeteren van de werknemers, tewerkgesteld in de vermelde inrichtingen.

Zij bepaalt dat de werknemers moeten kunnen genieten van een reeks minimale voorschriften als daar zijn:

- een normale en redelijke arbeidsduur;
- bepalingen die het verrichten van overwerk reglementeren;
- minimale dagelijkse en wekelijkse rustperiodes;
- de voorafgaande kennisgeving van de uurroosters;
- compensatie in geval van arbeid op feestdagen;
- betaalde jaarlijkse vakantie;
- een basisbezoldiging, bovenop de fooien, uitbetaald op regelmatige tijdstippen.

De Conventie verbiedt eveneens de aan- en verkoop van dienstbetrekkingen, daar waar deze praktijk bestaat

RÉSUMÉ

Le projet de loi d'assentiment a pour objet de permettre la ratification de la convention n° 172 de l'Organisation internationale du Travail concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée à Genève le 25 juin 1991.

La Convention n° 172, comme son titre l'indique, concerne les travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants et établissements similaires.

Elle peut également s'appliquer aux travailleurs d'autres établissements connexes fournissant des services dans le domaine du tourisme.

Compte tenu de la diversité des situations nationales, la convention dispose que chaque État membre peut définir, à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, les termes "hôtels, restaurants, établissements similaires et établissements connexes"; de plus, chaque État membre peut également exclure certaines catégories de travailleurs de tout ou partie du champ d'application de la Convention.

Succinctement, la Convention prévoit qu'il appartient aux gouvernements nationaux d'adopter des politiques visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs occupés dans les établissements précités.

Elle prévoit que ces travailleurs doivent bénéficier d'une série de règles minimales:

- d'une durée normale et raisonnable du travail;
- de dispositions réglementant les heures supplémentaires;
- de périodes minimales de repos journaliers et hebdomadaires;
- de la notification, à l'avance, des horaires de travail;
- d'une compensation en cas de travail les jours fériés;
- d'un congé annuel payé;
- d'une rémunération de base, en plus des pourboires, versée à intervalles réguliers.

Enfin, cette Convention interdit l'achat et la vente d'emplois, là où cette pratique existe.

MEMORIE VAN TOELICHTING

De Conventie werd aangenomen door de Internationale Conferentie van de Arbeid gedurende haar 78ste zitting, die werd gehouden te Genève op 25 juni 1991. De Conventie werd aangenomen met 262 stemmen voor, 0 tegen en 133 onthoudingen. Zij werd aangevuld met een Aanbeveling die werd aanvaard met 272 stemmen voor, 0 tegen en 116 onthoudingen.

Deze bestaat uit een inleiding en 8 basisartikelen.

Inleiding: verklaart het doel van deze Conventie die de verbetering op het oog heeft van de arbeidsvoorwaarden, de opleiding en de loopbaanvooruitzichten van de werknemers die tewerkgesteld zijn in de hotels, restaurants en soortgelijke inrichtingen.

Deze inleiding heeft geen bindende kracht.

Artikel 1: bepaalt de categorieën van inrichtingen waarop de Conventie van toepassing is.

Paragraaf 1 voorziet dat deze Conventie van toepassing is op werknemers tewerkgesteld:

- a) in de hotels en gelijksoortige inrichtingen die logies verschaffen;
- b) in de restaurants en gelijksoortige inrichtingen die maaltijden, dranken of beide verschaffen.

Paragraaf 2 bepaalt dat elke lidstaat vrij is om, in het licht van de nationale voorwaarden en na raadpleging van de belanghebbende werkgevers- en werknemersorganisaties, de in lid a) en b) bedoelde categorieën van inrichtingen nader te omschrijven.

Ons land zou kunnen verwijzen naar de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, deze Conventie bedoelt immers de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van het hotelbedrijf (PC nr. 302), ingesteld door het koninklijk besluit van 4 oktober 1974 (BS van 30 april 1975). Volgens artikel 1 van dit koninklijk besluit, is "het Paritair Comité voor het hotelbedrijf" bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, te weten voor de hotels, restaurants en cafés (het koninklijk besluit herneemt vervolgens de opsomming van soorten inrichtingen die onder de algemene definitie van artikel 1 vallen).

Dezelfde paragraaf 2 geeft aan elke lidstaat tevens de mogelijkheid om bepaalde soorten inrichtingen uit te

EXPOSÉ DES MOTIFS

La Convention n°172 a été adoptée par la Conférence internationale du travail au cours de sa septante-huitième session qui s'est tenue à Genève le 25 juin 1991. La Convention a été adoptée par 262 voix pour, sans opposition, et 133 abstentions. Elle est complétée par une Recommandation qui a été adoptée par 272 voix pour, sans opposition, et 116 abstentions.

La Convention n°172 est constituée d'un préambule et de huit articles de fond.

Préambule: il précise l'objet de cette Convention qui vise à améliorer les conditions de travail, la formation et les perspectives de carrière des travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants et établissements similaires.

Ce préambule n'a pas de force obligatoire.

Article 1: Cet article définit les catégories d'établissements auxquels la Convention est applicable.

Le *paragraphe 1^{er}* prévoit que la présente Convention s'applique aux travailleurs occupés:

- a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;
- b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux;

Le *paragraphe 2* dispose qu'il appartient à chaque État membre de définir, à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, les catégories d'établissements visés aux alinéas a) et b) ci-dessus.

En ce qui concerne notre pays, il pourrait être fait référence à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en considérant que sont visés par cette Convention, les employeurs qui ressortissent à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP n° 302), instituée par l'arrêté royal du 4 octobre 1974 (MB du 30 avril 1975). Selon l'article 1^{er} de cet arrêté royal, la commission paritaire de l'industrie hôtelière est compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs et ce, pour les hôtels, restaurants et débits de boissons (l'arrêté royal reprend ensuite l'énumération des types d'établissements qui sont couverts par la définition générale de l'article 1^{er}).

Ce même paragraphe 2 permet également à chaque État membre d'exclure de l'application de la Convention

sluiten die wel door de definitie gedekt zijn, maar waarvoor zich specifieke problemen met een eigen belang stellen. Deze bepaling werd aangenomen omdat men rekening wilde houden met o.a. ferryboten, pakket-boten, luchtvaartmaatschappijen, maar tevens met eetzaal en kantines van administraties *sensu lato*.

Door te verwijzen naar de hierboven vermelde wet van 5 december 1968 en het hierboven vermelde koninklijk besluit van 4 oktober 1974, hoeft men geen gebruik te maken van deze mogelijkheid tot uitsluiting. Deze categorieën van werknemers ressorteren in België immers onder andere paritaire comités (met name het PC nr. 316 voor de koopvaardij en het PC nr. 315 voor de handelsluchtvaart) of zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van de paritaire comités (administraties s.l.).

Paragraaf 3 geeft aan elke lidstaat de toelating om het toepassingsgebied van de Conventie uit te breiden tot andere categorieën van aanverwante inrichtingen die diensten verlenen aan het toerisme.

In ons land ressorteren zulke inrichtingen (bv. reisagentschappen) – die hoofdzakelijk bedienden tewerkstellen – onder het toepassingsgebied van het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC nr. 200), en voor hun arbeiderspersoneel onder het toepassingsgebied van het aanvullend paritair comité voor arbeiders (PC nr. 100).

In het licht van de bestaande wetgeving lijkt het niet wenselijk van de mogelijkheid tot uitbreiding gebruik te maken vermits de arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in de schoot van het paritaire comité nr. 200 totaal verschillend zijn van die vastgelegd in de schoot van het paritair comité nr. 302. Bovendien zijn de problemen die in deze twee sectoren voorkomen (arbeidsduur, zondagsrust, nachtarbeid...) in sterke mate verschillend.

Paragraaf 4 legt de procedure vast die elke lidstaat moet volgen als hij bepaalde soorten inrichtingen, krachtens paragraaf 2, uit het toepassingsgebied sluit.

Artikel 2: bepaalt welke werknemers bedoeld worden door de Conventie.

Paragraaf 1 beoogt elke werknemer die tewerkgesteld wordt in een inrichting waarop de Conventie van toepassing is, ongeacht de duur en de aard van zijn arbeidsverhouding.

des types particuliers d'établissements couverts par la définition, mais au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques revêtant une importance particulière. Cette disposition a été adoptée en songeant, entre autres, aux ferry-boats, paquebots, compagnies aériennes, mais aussi aux mess et cantines des administrations *sensu lato*.

La référence à la loi du 5 décembre 1968 et à l'arrêté royal du 4 octobre 1974, mentionnés ci-dessus, permettrait de ne pas devoir faire usage de cette possibilité d'exclusion, étant donné que la plupart de ces catégories d'employeurs ressortit, en Belgique, soit à d'autres commissions paritaires (notamment la commission paritaire pour la marine marchande n° 316 et à la commission paritaire de l'aviation commerciale n° 315), soit est exclue du champ de compétence des commissions paritaires (administrations s.l.).

Le *paragraphe 3* permet à chaque État membre d'étendre l'application de la Convention à d'autres catégories d'établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme.

Dans notre pays, ces sortes d'établissements (exemple: les agences de voyages) dépendent, dans leur grande majorité pour leur personnel employé, de la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP n° 200) et pour leur personnel ouvrier, de la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers (CP n° 100).

Dans l'état actuel de notre législation, il ne semble pas opportun d'utiliser cette possibilité d'extension, car les conditions de travail qui ont été déterminées au sein de la commission paritaire n° 200 sont totalement différentes de celles qui existent au sein de la commission paritaire n° 302. De plus, les situations rencontrées dans ces deux secteurs d'activité (durée du travail, repos dominical, travail de nuit...) sont également fort différentes.

Le *paragraphe 4* fixe la procédure à respecter lorsqu'un État membre exclut du champ d'application certains types d'établissements en vertu du paragraphe 2.

Article 2: Il définit les travailleurs qui sont visés par la Convention.

Selon le *paragraphe 1^{er}*, est visé tout travailleur occupé dans un établissement auquel la Convention s'applique, quelles que soient la durée et la nature de sa relation de travail.

Deze bepaling is het resultaat van een compromis dat na veel moeilijkheden werd bereikt. Zij stelt nochtans een aantal juridische problemen. Vooreerst zou het wenselijk zijn geweest om te spreken over elke werknemer tewerkgesteld “door” een inrichting waarop de Conventie van toepassing is (veeleer dan “in” wat te algemeen is). Verder beoogt de Conventie elke werknemer zonder enige precisering betreffende de juridische aard van de arbeidsverhouding, zodat ook de zelfstandige werknemers bedoeld worden door dit internationaal document.

Dezelfde paragraaf geeft nochtans aan elke lidstaat de mogelijkheid om bepaalde specifieke categorieën werknemers, geheel of gedeeltelijk, uit te sluiten van het toepassingsgebied en dit in het licht van de nationale voorwaarden en na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

De verwijzing, in ons land, naar de vermelde wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeids-overeenkomsten en de paritaire comités en het vermeld koninklijk besluit van 4 oktober 1974 laat toe:

— zelfstandige werknemers uit te sluiten vermits deze wet (artikel 2) op hen niet van toepassing is

— evenals werknemers die tewerkgesteld zijn bij een werkgever die niet ressorteert onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor het hotelbedrijf.

Bovendien zijn eveneens uitgesloten, maar dit keer op basis van artikel 4 van de Conventie:

— de werknemers die in een familieonderneming werken, waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd (op deze categorie werknemers zijn de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 1, 2, 4, 5, 6 en 7 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet van toepassing- cfr. artikel 3 § 1);

— de werknemers die een leidende functie of een vertrouwenspost bekleden (op deze categorie werknemers zijn de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 2, 4, 5, 6 en 7 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet van toepassing- cfr. artikel 3 § 3) zoals bepaald in het koninklijk besluit van 10 februari 1965 (BS van 12 februari 1965).

Paragraaf 2 legt de procedure vast die elke lidstaat moet volgen als hij, krachtens paragraaf 1, bepaalde specifieke categorieën werknemers wil uitsluiten.

Cette disposition qui est le fruit d'un compromis obtenu avec beaucoup de difficultés pose un certain nombre de problèmes juridiques. Tout d'abord il aurait été préférable de se référer à la notion de travailleur occupé “par” un établissement auquel la Convention s'applique (plutôt que “dans” qui est trop général). Ensuite, comme cette Convention vise tout travailleur sans qu'aucune précision ne soit indiquée quant à la nature juridique de la relation de travail, les travailleurs indépendants sont concernés par cet instrument international.

Ce même paragraphe autorise cependant chaque État membre à exclure certaines catégories particulières de travailleurs, en tout ou en partie, de l'application des dispositions de la Convention et ce, à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

La référence, dans notre pays, à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et à l'arrêté royal du 4 octobre 1974 précité permet d'écarter:

— les travailleurs indépendants, étant donné que la loi du 5 décembre 1968 (article 2) ne leur est pas applicable;

— ainsi que les travailleurs salariés qui sont occupés par un employeur qui ne ressortit pas à la commission paritaire de l'industrie hôtelière.

De plus, doivent également être exclus, mais cette fois uniquement de l'application de l'article 4 de la Convention:

— les travailleurs occupés dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur (ceux-ci étant exclus du chapitre III, sections 1, 2, 4, 5, 6 et 7 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail – cfr. article 3, § 1^{er});

— les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance (ceux-ci étant exclus du chapitre III, sections 2, 4, 5, 6 et 7 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail – cfr. article 3, § 3) tels que définis par l'arrêté royal du 10 février 1965 (MB du 12 février 1965).

Le *paragraphe 2* fixe la procédure à respecter lorsqu'un État membre exclut, en application du paragraphe 1^{er}, certaines catégories particulières de travailleurs.

Artikel 3: bepaalt het beleid dat elke lidstaat moet aannemen en toepassen.

Voor de toepassing van dit artikel bestaat geen enkele moeilijkheid.

Artikel 4: betreft de arbeidsduur, het overwerk, de dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de werkroosters.

Paragrafen 1 en 2 geven een definitie van het begrip “arbeidsduur” en bepalen dat de betrokken werknemers recht hebben op een normale en redelijke arbeidstijd en regels in verband met overwerk.

In België wordt deze materie geregeld door de afdeling 2 van het hoofdstuk III van de arbeidswet van 16 maart 1971:

— arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer ter beschikking staat van de werkgever,

— de tijd die mag besteed worden aan arbeid is beperkt

— en er bestaan regels in verband met overwerk.

Deze twee paragrafen stellen dus geen enkel probleem.

Paragraaf 3 kent aan de betrokken werknemers redelijke minimumrustperiodes per dag en per week toe.

België heeft een wetgeving die met deze paragraaf in overeenstemming is vermits de afdelingen 1 (zondagsrust) en 6 (rusttijden) van het hoofdstuk III van de arbeidswet van 16 maart 1971, voor iedere werknemer dagelijkse en wekelijkse rustperiodes opleggen.

Deze paragraaf stelt dus geen enkel probleem.

Paragraaf 4 schrijft voor dat de betrokken werknemers tijdig op de hoogte moeten gesteld worden van hun werkroosters.

Zowel de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen als de afdeling 2, hoofdstuk IV, titel II van de programma-wet van 22 december 1989 beantwoorden, in ons land, aan deze gewettigde bezorgdheid.

Deze paragraaf stelt dus geen enkel probleem.

Article 3: Il précise la politique que chaque État membre doit adopter et appliquer.

Cet article ne pose aucune difficulté.

Article 4: Cet article concerne la durée du travail, les heures supplémentaires, les repos journaliers et hebdomadaires ainsi que les horaires de travail.

Les *paragraphes 1 et 2* définissent la notion de durée du travail et prévoient que les travailleurs doivent bénéficier d’une durée normale du travail raisonnable et de règles relatives aux heures supplémentaires.

En Belgique, la section 2 du chapitre III de la loi du 16 mars 1971:

— sur le travail définit la durée du travail comme le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l’employeur, limite la durée du travail et réglemente les heures supplémentaires.

Ces deux paragraphes ne soulèvent donc aucune objection.

Le *paragraphe 3* dispose que les travailleurs doivent pouvoir bénéficier de repos journaliers et hebdomadaires.

La Belgique est en mesure de respecter les dispositions de ce paragraphe 3, puisque les sections 1 (repos dominical) et 6 (intervalles de repos) du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoient pour chaque travailleur l’octroi de repos journaliers et hebdomadaires.

Ce paragraphe ne soulève donc aucune objection.

Le *paragraphe 4* précise que les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs suffisamment à l’avance.

Tant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail que la section 2, chapitre IV, titre II de la loi-programme du 22 décembre 1989 répondent, dans notre pays, à ce souci légitime.

Ce paragraphe ne soulève donc aucune objection.

Artikel 5: handelt over de compensatie (inhaalrust of vergoeding) voor een tewerkstelling op feestdagen en voorziet in het recht op jaarlijkse vakantie voor de werknemers tewerkgesteld in deze sector.

De Belgische wetgeving beantwoordt aan de voorschriften van artikel 5.

Eenzijds is er de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen die strikte regels vastlegt evenals inhaalrust voorziet in geval van werk op een feestdag.

Anderzijds voorzien de wetten met betrekking tot de jaarlijkse vakantie van de loontrekkende werknemers, aangepast en gecoördineerd door het koninklijk besluit van 28 juni 1971, het recht voor de werknemers op jaarlijks verlof in verhouding tot het aantal gewerkte dagen in het jaar voordien en in verhouding tot de gepresteerde arbeid (voltijds en/of deeltijds).

Dit artikel stelt dus geen enkel probleem.

Artikel 6: definieert het begrip “fooi” en waarborgt aan elke werknemer een basisbezoldiging.

Paragraaf 1: Fooien worden in België beschouwd als loon in de zin van artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, zelfs al werd van deze betalingswijze afgezien ten voordele van een systeem waarbij een percentage voor de bediening wordt ingehouden op de rekening.

Paragraaf 2: Leder paritair comité heeft een basisloon ingevoerd, zo ook het paritair comité voor het hotelbedrijf. Door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten worden minimumbarema's afgesproken waaraan de werkgevers zich moeten houden.

De modaliteiten (periodiciteit en wijze) van betaling liggen vast in de artikelen 9 tot 9quinquies en 11 van de vermelde wet van 12 april 1965.

Dit artikel stelt dus geen enkel probleem.

Artikel 7: verbiedt de aan- en verkoop van dienstbetrekkingen daar waar deze praktijk bestaat.

De Belgische nationale wetgeving is in overeenstemming met deze bepaling. Artikel 18 van de vermelde wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het

Article 5: Il ouvre le droit à un repos ou une rémunération compensatoire si un travailleur effectue des prestations pendant un jour férié

Ce même article prévoit l'octroi de vacances annuelles aux travailleurs occupés dans ce secteur d'activité.

Notre législation répond au prescrit de l'article 5. En effet, d'une part, la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés régit strictement le travail pendant un jour férié, de même que l'octroi de repos compensatoire en cas d'occupation pendant un jour férié.

D'autre part, les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, adaptées et coordonnées par l'arrêté du 28 juin 1971, accordent aux travailleurs, tant ceux occupés à temps plein que ceux occupés à temps partiel, des vacances annuelles payées proportionnellement à leurs prestations de l'année précédente.

Cet article ne soulève donc aucune objection.

Article 6: Il définit la notion de “pourboire” (*paragraphe 1^{er}*) et garantit à chaque travailleur, indépendamment des pourboires, une rémunération de base versée régulièrement (*paragraphe 2*).

Les pourboires sont considérés, dans notre pays, comme de la rémunération (cfr. article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs), bien que ce mode de paiement ait été abandonné dans la pratique au profit du système consistant en un prélèvement d'un pourcentage de service sur la note.

En ce qui concerne les rémunérations de base, chaque commission paritaire et notamment la commission paritaire de l'industrie hôtelière a fixé au moyen de conventions collectives de travail des barèmes minima qui doivent être respectés par les employeurs.

Enfin, les modalités et périodicités de paiement sont fixées par les articles 9 à 9quinquies et 11 de la loi précitée du 12 avril 1965.

Cet article ne soulève donc aucune objection.

Article 7: Il interdit l'achat et la vente des emplois, là où cette pratique existe.

Notre législation nationale est conforme à cette disposition, étant donné que l'article 18 de la loi du 12 avril 1965 interdit l'achat des postes de travail, dans

loon der werknemers, verbiedt de aankoop van dienstbetrekkingen voor de met fooien of bedieningsgeld betaalde werknemers. Deze praktijk blijkt in België niet te bestaan voor andere categorieën werknemers.

Dit artikel stelt dus geen enkel probleem.

Artikel 8: voorziet dat de toepassing van de bepalingen van deze Conventie kan verzekerd worden met alle rechtsmiddelen (*paragraaf 1*).

Paragraaf 2 betreft enkel de Lid-Staten waar de inwerkingtreding van de bepalingen van deze Conventie hoofdzakelijk tot stand komen door collectief overleg.

Dit artikel stelt dus geen enkel probleem.

Artikelen 9 tot 15: bevatten de procedure-regels inzake de bekrachtiging en bekendmaking van een Conventie en artikel 16 bepaalt de talen die de Conventie bewijskracht geven.

Ook deze artikelen stellen geen enkel probleem.

Besluit

De huidige wettelijke en reglementaire voorschriften in België beantwoorden aan de doelstellingen van de Conventie nr. 172.

*De minister van Buitenlandse Zaken
en Europese Zaken,*

Didier REYNDEERS

De minister van Werk,

Kris PEETERS

De minister van Sociale Zaken,

MAGGIE DE BLOCK

le cas de travailleurs payés au pourboire ou au service. Cette pratique ne semble pas exister, en Belgique, pour d'autres catégories de travailleurs.

L'article 7 ne soulève donc aucune objection.

Article 8: Il prévoit que l'application des dispositions de cette Convention peut être assurée par toute voie de droit (*paragraphe 1er*).

Le *paragraphe 2* ne concerne que les États membres où la mise en œuvre des dispositions de la présente Convention se fait principalement au moyen de la négociation collective.

Cet article ne pose aucune difficulté.

Articles 9 à 15: Ils fixent les règles de procédure relatives à la ratification et à la dénonciation de la Convention. Enfin, l'article 16 précise les langues de la Convention qui font foi.

Ces articles ne posent aucune difficulté.

Conclusion

L'état actuel de nos dispositions légales et réglementaires répond aux objectifs de la Conventie n° 172.

*Le ministre des Affaires étrangères
et européennes,*

Didier REYNDEERS

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

La ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet houdende instemming
met het Verdrag nr. 172 van de Internationale
Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsvoorwaarden
en -omstandigheden in hotels, restaurants en
gelijksoortige inrichtingen,
aangenomen te Genève op 25 juni 1991**

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Het Verdrag nr. 172 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en gelijksoortige inrichtingen, aangenomen te Genève op 25 juni 1991, zal volkomen gevolg hebben.

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

**Avant-projet de loi portant assentiment
à la Convention n° 172 de l'Organisation internationale
du Travail concernant les conditions de travail
dans les hôtels, restaurants et
établissements similaires,
adoptée à Genève le 25 juin 1991**

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

La Convention n° 172 de l'Organisation internationale du Travail concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée à Genève le 25 juin 1991, sortira son plein et entier effet.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 59 005/1
24 maart 2016

Op 23 februari 2016, is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Buitenlandse en Europese Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet “houdende instemming met het Verdrag nr. 172 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden in hotels, restaurants en gelijksoortige inrichtingen, aangenomen te Genève op 25 juni 1991”.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 17 maart 2016. De kamer was samengesteld uit Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad, voorzitter, Wouter Pas en Patricia De Somere, staatsraden, Marc Rigaux, assessor, en Greet Verberckmoes, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas Riemslag, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 24 maart 2016.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

2. Met dien verstande dat in de voordrachtformule van het indieningsbesluit nog melding dient te worden gemaakt van het overleg in de Ministerraad en dat de Nederlandse vertaling van het verdrag waarmee instemming wordt betuigd nog aan een bijkomend taalkundig en redactioneel nazicht moet worden onderworpen, zijn bij het voorontwerp, wat het voormelde onderzoek betreft, geen opmerkingen te maken.

De griffier,

GREET
VERBERCKMOES

De voorzitter,

WILFRIED
VAN VAERENBERGH

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 59 005/1
24 mars 2016

Le 23 février 2016, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre des Affaires étrangères et européennes à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi “portant assentiment à la Convention n° 172 de l'Organisation internationale du Travail concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée à Genève le 25 juin 1991”.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 17 mars 2016. La chambre était composée de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État, président, Wouter Pas et Patricia De Somere, conseillers d'État, Marc Rigaux, assesseur, et Greet Verberckmoes, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas Riemslag, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 24 mars 2016.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation s'est limitée à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique¹ et de l'accomplissement des formalités prescrites.

2. Étant entendu qu'il y a lieu de mentionner encore la délibération en Conseil des ministres dans la formule de proposition de l'arrêté de présentation et que la traduction néerlandaise de la convention à laquelle il est donné assentiment doit encore être soumise à un examen supplémentaire sur le plan linguistique et rédactionnel, l'avant-projet ne donne lieu à aucune observation en ce qui concerne l'examen susvisé.

Le greffier,

GREET
VERBERCKMOES

Le président,

WILFRIED
VAN VAERENBERGH

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par “fondement juridique” la conformité aux normes supérieures.

WETSONTWERP**FILIP,**

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Buitenlandse Zaken en Europese Zaken, van de minister van Werk, en van de minister van Sociale Zaken,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Buitenlandse Zaken en Europese Zaken, de minister van Werk, en de minister van Sociale Zaken, zijn ermee belast, in Onze naam, bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Het Verdrag nr. 172 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en gelijksoortige inrichtingen, aangenomen te Genève op 25 juni 1991, zal volkomen gevolg hebben.

Gegeven te Brussel, 20 oktober 2016

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

*De minister van Buitenlandse Zaken
en Europese Zaken,*

Didier REYNDERS

De minister van Werk,

Kris PEETERS

De minister van Sociale Zaken,

Maggie DE BLOCK

PROJET DE LOI**PHILIPPE,**

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition du ministre des Affaires étrangères et européennes, du ministre de l'Emploi, et de la ministre de la Santé publique,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre des Affaires étrangères et européennes, le ministre de l'Emploi, et la ministre de la Santé publique, sont chargés de présenter, en Notre nom, à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

La Convention n° 172 de l'Organisation internationale du Travail concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée à Genève le 25 juin 1991, sortira son plein et entier effet.

Donné à Bruxelles, le 20 octobre 2016

PHILIPPE

PAR LE ROI:

*Le ministre des Affaires étrangères
et européennes,*

Didier REYNDERS

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

La ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK

BIJLAGE

ANNEXE

C172 - Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1

- 1. Sous réserve des dispositions de l'article 2, paragraphe 1, la présente convention s'applique aux travailleurs occupés:
 - (a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;
 - (b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux.
- 2. La définition des catégories visées aux alinéas a) et b) ci-dessus sera arrêtée par chaque Membre à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Tout Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure de son application des types particuliers d'établissements couverts par la définition ci-dessus, mais au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques revêtant une importance particulière.
- 3. a) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre son application à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme. Ces établissements doivent être spécifiés dans une déclaration jointe à ladite ratification.
 - (b) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut en outre ultérieurement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre le champ d'application de la convention à d'autres catégories d'établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme, par une déclaration notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail.
- 4. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les types d'établissements qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus en indiquant les positions respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées quant à ces exclusions, et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdits établissements, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou il est proposé de donner suite, à la présente convention dans les établissements en question.

Article 2

- 1. Aux fins de la présente convention, l'expression **travailleurs intéressés** désigne les travailleurs occupés dans les établissements auxquels la convention s'applique conformément aux dispositions de l'article 1, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi. Néanmoins, tout Membre peut, à la lumière du droit, des conditions et de la pratique nationales, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure

certaines catégories particulières de travailleurs de l'application de la totalité des dispositions de la présente convention ou de certaines d'entre elles.

- 2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 1 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

- 1. Si un travailleur est appelé à travailler pendant les jours fériés, il doit bénéficier d'une compensation adéquate, sous forme de temps libre ou de rémunération, déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

- 2. Les travailleurs intéressés doivent avoir droit à un congé annuel payé dont la durée sera déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.
- 3. A l'expiration du contrat ou lorsque la période continue de service n'est pas suffisante pour donner droit à un congé annuel complet, les travailleurs intéressés doivent avoir droit à des congés payés proportionnels à la durée de la période de service, ou au paiement d'un salaire compensatoire, selon ce qui sera déterminé par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

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

Article 10

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

Article 11

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

Article 12

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

Article 13

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

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

Vertaling

Verdrag betreffende de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden in hotels, restaurants en gelijksoortige instellingen

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen in haar 78^{ste} Zitting op 5 juni 1991, en

In herinnering brengend dat internationale arbeidsverdragen en aanbevelingen waarin zijn neergelegd algemeen toepasbare normen betreffende arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden, van toepassing zijn op werknemers in hotels, restaurants en gelijksoortige inrichtingen.

Gelet op het feit dat de specifieke omstandigheden die het werk in hotels, restaurants en soortgelijke instellingen kenmerken, het wenselijk maken de toepassing van deze verdragen en aanbevelingen in deze categorieën bedrijven te verbeteren en deze aan te vullen met specifieke normen, die erop zijn gericht om de betrokken werknemers in staat te stellen een positie in te nemen die in overeenstemming is met hun rol in deze zich snel uitbreidende bedrijfstak en om nieuwe werknemers hiervoor aan te trekken door verbetering van de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden, de opleiding en de loopbaanvooruitzichten, en

Gelet op het feit dat collectief onderhandelen een doeltreffend middel is om de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden in deze sector vast te stellen, en

Overwegende, dat de aanneming van een verdrag, in combinatie met collectief onderhandelen, de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden, de loopbaanvooruitzichten en de werkzekerheid zal verbeteren ten gunste van de werknemers, en

Besloten hebbende tot het aannemen van verschillende voorstellen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden in hotels, restaurants en gelijksoortige instellingen, thema dat als vierde punt op de agenda van de zitting fungeert,

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm dienen te krijgen van een internationaal verdrag;

neemt heden, de vijftiengste juni van het jaar negentienhonderdeenennegentig het volgende verdrag aan, dat het Verdrag betreffende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in (hotels en restaurants), 1991 zal worden genoemd.

Artikel 1

1. Onverminderd de bepalingen van artikel 2, eerste lid, is dit Verdrag van toepassing op werknemers die werkzaam zijn in:
 - a) hotels en gelijksoortige instellingen die logies verschaffen;
 - b) restaurants en gelijksoortige instellingen die voedsel, drank of beide verschaffen
2. De omschrijving van de categorieën bedoeld onder voormelde punten a en b, wordt door elk Lid vastgesteld in het licht van nationale omstandigheden en na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties. Elk Lid dat het Verdrag bekrachtigt kan, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, bijzondere types bedrijven die onder de voormelde omschrijving vallen, maar waar zich bijzondere problemen van wezenlijke aard voordoen, van de toepassing ervan uitsluiten.
3.
 - a) Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, kan, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, de toepassing ervan uitbreiden tot andere verwante bedrijven die toeristische diensten verlenen, bedrijven die moeten worden vermeld in een bij de bekrachtiging gevoegde verklaring.
 - b) Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, kan bovendien, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau hiervan later in kennis stellen, door middel van een verklaring, dat hij de toepassing van het Verdrag uitbreidt tot andere categorieën verwante bedrijven die toeristische diensten verlenen.
4. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, dient in het eerste verslag over de toepassing van het Verdrag, ingediend op grond van artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, alle types bedrijven te vermelden die uitgesloten zijn op grond van het tweede lid, met vermelding van de redenen van een dergelijke uitsluiting, alsook de respectievelijke standpunten ter zake van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, en dient in de volgende verslagen de stand van zaken van zijn wetgeving en praktijk met betrekking tot de uitgesloten bedrijven te vermelden en preciseren in welke mate uitvoering is gegeven of waarin is voorgesteld uitvoering te geven aan dit Verdrag met betrekking tot deze bedrijven.

Artikel 2

1. Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder “betrokken werknemers” verstaan de werknemers die werkzaam zijn in bedrijven waarop het Verdrag van toepassing is overeenkomstig de bepalingen van artikel 1, ongeacht de aard en de duur van de arbeidsbetrekking. Elk Lid kan echter, in het licht van de nationale wetgeving, omstandigheden en praktijk, en na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, bepaalde specifieke categorieën werknemers uitsluiten van de toepassing van alle of sommige bepalingen van dit Verdrag.
2. Elk lid dat dit Verdrag bekrachtigt, dient in het eerste verslag over de toepassing van het Verdrag, ingediend op grond van artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, te vermelden welke categorieën werknemers ingevolge het eerste lid zijn uitgesloten, met vermelding van de redenen van een dergelijke uitsluiting, en dient in volgende verslagen aan te geven welke vooruitgang is geboekt met het oog op een ruimere toepassing.

Artikel 3

1. Elk Lid dient, zonder afbreuk te doen aan de autonomie van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, op een wijze die strookt met nationale wetgeving, omstandigheden en praktijk, een beleid aan te nemen en toe te passen dat doelt op de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden van de betrokken werknemers.
2. De algemene doelstelling van een dergelijk beleid moet erin bestaan dat de betrokken werknemers niet uitgesloten worden van het toepassingsgebied van enige minimumnorm die op nationaal niveau voor de werknemers in het algemeen is aangenomen, met inbegrip van de normen in verband met de sociale zekerheidsrechten.

Artikel 4

1. Tenzij anders bepaald door de nationale wetgeving of praktijk, wordt onder “arbeidstijd” verstaan de tijd waarin de werknemers ter beschikking staat van de werkgever.
2. De betrokken werknemers hebben recht op redelijke, normale arbeidstijden en op overwerkvoorzieningen in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.
3. Aan de betrokken werknemers moeten redelijke minimale rustperiodes per dag en per week worden toegekend, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.

4. De betrokken werknemers worden, waar mogelijk, tijdig op de hoogte gesteld van de werkroosters, zodat zij privé- en gezinsleven kunnen organiseren.

Artikel 5

1. Indien werknemers opgeroepen worden om te werken op feestdagen, moeten zij een toereikende compensatie krijgen onder de vorm van vrije tijd of verloning, zoals bepaald in collectieve onderhandelingen of in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijk.
2. De betrokken werknemers hebben recht op jaarlijks verlof met behoud van loon, waarvan de duur wordt vastgesteld in collectieve onderhandelingen of in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijk.
3. Bij het verstrijken van de overeenkomst of wanneer de periode van ononderbroken dienstbetrekking niet volstaat om recht te hebben op volledig jaarlijks verlof naar verhouding van de dienstdadigheid dan wel op loonbetaling in plaats daarvan, zoals bepaald in collectieve onderhandelingen of in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijk.

Artikel 6

1. Onder de term “fooi” wordt verstaan een geldbedrag dat de klant vrijwillig aan de werknemer geeft, boven het bedrag dat de klant moet betalen voor de geleverde diensten.
2. Onafhankelijk van de fooien, moeten de betrokken werknemers een basisloon ontvangen dat op geregelde tijdstippen moet worden uitbetaald.

Artikel 7

Voor zover een dergelijk gebruik bestaat, worden de koop en verkoop van banen in bedrijven, bedoeld in artikel 1, verboden.

Artikel 8

1. De bepalingen van dit Verdrag kunnen worden toegepast door of krachtens nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten, scheidsrechterlijke uitspraken of rechterlijke beslissingen, of op enige andere wijze conform de nationale praktijk.

2. Ten aanzien van Leden waar de bepalingen van dit Verdrag gewoonlijk worden geregeld in overeenkomsten tussen werkgevers of werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties, of gewoonlijk op andere wijze dan door de wetgeving worden toegepast, worden de bepalingen geacht te zijn nagekomen, als zij door middel van voormelde overeenkomsten of andere middelen worden toegepast op de overgrote meerderheid der betrokken werknemers.

Artikel 9

De formele bekrachtigingen van dit Verdrag worden aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau medegedeeld en door hem geregistreerd.

Artikel 10

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie van wie de bekrachtiging door de Directeur-generaal werd geregistreerd.
2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-generaal zijn geregistreerd.
3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor ieder Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 11

1. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag voor het eerst in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring. De opzegging geldt pas een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.
2. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaar als bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van de mogelijkheid tot opzegging, bedoeld in dit artikel, is gebonden voor een nieuwe termijn van tien jaar en kan vervolgens dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaar volgens de voorwaarden, bedoeld in dit artikel.

Artikel 12

1. De Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen, die hem door de leden van de Organisatie zijn medegedeeld.
2. Bij kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de registratie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging, vestigt de Directeur-generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Artikel 13

De Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau deelt aan de Secretaris-generaal van de Verenigde Naties, met het oog op de registratie overeenkomstig de bepalingen van artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, alle informatie mee over alle bekrachtigingen en opzeggingen die hij overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 14

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer deze dit noodzakelijk acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 15

1. Indien de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag zal, tenzij het nieuwe verdrag anders bepaalt:
 - a. bekrachtiging door een Lid van het nieuwe verdrag, houdende herziening, van rechtswege onmiddellijke opzegging van dit verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande de bepalingen van artikel 11 hierboven, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden.
 - b. met ingang van de datum waarop het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, dit Verdrag niet langer door de Leden kunnen worden bekrachtigd.
2. Dit Verdrag blijft echter in elk geval naar vorm en inhoud van kracht voor de leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe verdrag, houdende herziening, niet hebben bekrachtigd.

Artikel 16

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.

