

# NEUVIÈME RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE DU MEN

(16 - 20 SEPTEMBRE 2024)

---

## EXAMEN DES INSTRUMENTS RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL (HÔTELS ET RESTAURANTS)

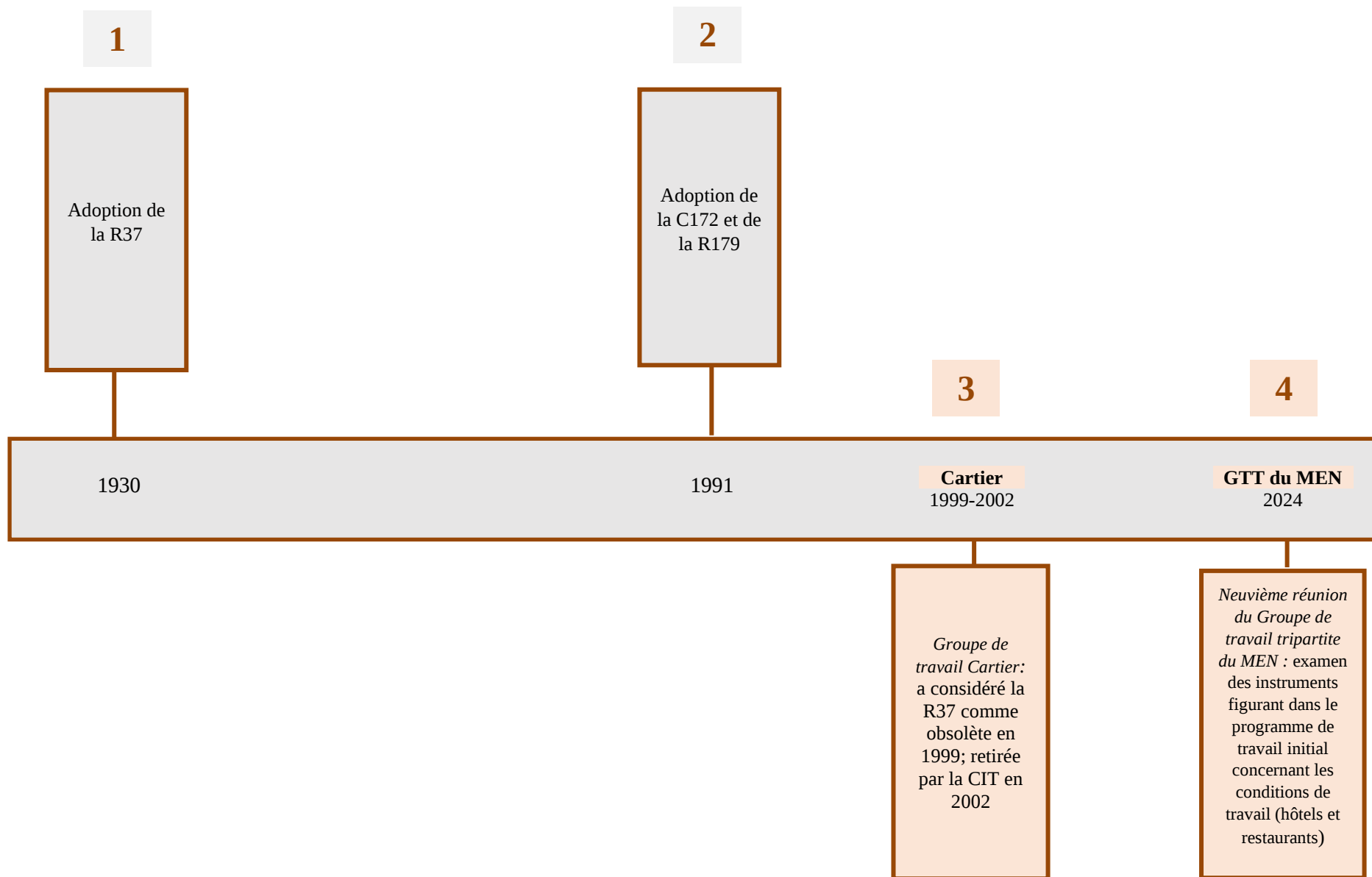
### Note technique 4.2: Instruments relatifs aux conditions de travail (hôtels et restaurants)

- Deux instruments du programme de travail initial concernent les conditions de travail dans les hôtels et restaurants:
  - Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991
  - Recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991
- *Statut actuel des instruments*: la convention n° 172 et la recommandation n° 179 ont été considérées comme étant à jour (jamais révisées).
- *Mesures possibles soumises pour examen*: classification de la convention n° 172 et de la recommandation n° 179 et détermination des mesures de suivi connexes qu'il conviendrait de prendre.

9 août 2024

# Activité normative de l'OIT relative aux conditions de travail dans les hôtels et restaurants

## Repères chronologiques



## Approche normative de l'OIT relatives aux conditions de travail dans les hôtels et restaurants

Depuis ses débuts, l'OIT s'est penchée sur certains aspects des conditions de travail dans les hôtels, les restaurants et les établissements similaires. En 1930, la recommandation (n° 37) sur la durée du travail (hôtels, etc.), 1930, a été adoptée, ainsi que la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, qui excluait de son champ d'application le personnel occupé dans les hôtels, les restaurants et autres établissements similaires.<sup>1</sup> La recommandation, qui a été retirée en 2002, invitait à procéder à une enquête sur les heures de travail des travailleurs exclus de la convention n° 30, afin de permettre un examen ultérieur de la possibilité d'adopter une convention dans ce domaine.<sup>2</sup>

Entre les années 1960 et 1980, plusieurs réunions tripartites de l'OIT ont porté sur les conditions de travail dans les hôtels, les restaurants et les établissements similaires. En 1991, des instruments portant spécifiquement sur ce thème ont été adoptés: **convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991**, ainsi que la **recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991** qui l'accompagne. Les précédentes normes de l'OIT étaient d'application générale et couvraient les hôtels, les restaurants et les établissements similaires, sans explicitement les mentionner.<sup>3</sup> Comme l'indique le préambule de la convention n° 172:

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.

La convention n° 172 et la recommandation n° 179 portent sur des questions comme le temps de travail (réglementation des heures supplémentaires et périodes de repos, conciliation du temps de travail avec la vie familiale), la rémunération régulière (salaires contre pourboires) et la promotion de l'enseignement et de la formation professionnels, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

## Évolution de la situation à l'OIT depuis l'adoption de ces instruments

### 1. 1930: la CIT adopte la recommandation n° 37

---

<sup>1</sup> BIT: [Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, Rapport VI \(1\)](#), 77<sup>e</sup> session, 1990, p.1.

<sup>2</sup> GB.276/LILS/WP/PRS/4, paragr. II.5.

<sup>3</sup> BIT: [Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, Rapport VI \(1\)](#), 77<sup>e</sup> session, 1990, p.3.

La recommandation n° 37 avait pour objet d'inviter les États Membres à procéder à des enquêtes sur la durée du travail des catégories de travailleurs exclues du champ d'application de la convention n° 30 et à informer l'OIT des résultats de ces enquêtes afin de permettre au Conseil d'administration d'examiner la possibilité d'adopter ultérieurement une convention dans ce domaine.

Voir: [Recommandation n° 37](#)

## 2. 1991: la CIT adopte la convention n° 172 et la recommandation n° 179

La convention n° 172 porte sur les conditions de travail dans les hôtels et les restaurants et couvre des aspects tels qu'une durée du travail raisonnable, des périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire, une compensation adéquate (sous forme de temps libre ou de rémunération) pour le travail effectué pendant les jours fériés, et une rémunération de base versée à intervalles réguliers (indépendamment des pourboires).

La recommandation n° 179 offre des orientations pour améliorer les conditions de travail dans les hôtels et les restaurants afin de les rapprocher de celles qui prévalent dans d'autres secteurs de l'économie. Elle porte sur des questions telles que les périodes de repos hebdomadaire et journalier, la durée des congés annuels payés, les horaires fractionnés, l'enseignement et la formation professionnels et le contrôle efficace.

Voir: [Convention n° 172](#); [Recommandation n° 179](#)

## 3. 2002: la CIT retire la recommandation n° 37

En 1999, le Groupe de travail Cartier a examiné la recommandation n° 37 et a fait observer qu'elle avait perdu sa raison d'être, puisque strictement limitée dans le temps, et que la question de la durée du travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration était traitée dans la convention n° 172 et la recommandation n° 179.

Sur cette base, le Conseil d'administration a considéré que la recommandation n° 37 était obsolète et elle a été retirée par décision de la Conférence internationale du Travail lors de sa 90e session (2002).

Voir: [GB.276/LILS/WP/PRS/4](#), paragr. II.5; [Compte rendu provisoire n° 26 de la CIT 2002](#), paragr. [26/3](#)

## Analyse de la convention n° 172 et de la recommandation n° 179

Le tableau suivant fournit une analyse, disposition par disposition, des dispositions de fond de la convention n° 172 et de la recommandation n° 179, par rapport à d'autres instruments pertinents d'application générale.

Contrairement aux instruments plus récents, dans lesquels un langage non genré est employé en anglais, la convention n° 172 emploie un langage genré démodé en partant du principe que le Directeur général du BIT est un homme (articles 12 et 13).<sup>4</sup>

| ANALYSE DES DISPOSITIONS DE FOND DE LA CONVENTION N° 172 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Article 1                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: la convention s'applique aux travailleurs occupés «dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement» et «dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux». Possibilité, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées: i) d'exclure du champ d'application de la convention des types particuliers d'établissements au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques, et ii) étendre son application à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: il n'existe pas de dispositions similaires couvrant spécifiquement les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration.</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: comme le prévoit l'article 1, la C172 porte spécifiquement sur les conditions de travail des travailleurs occupés dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration.</li> </ul>                                                       |
| Article 2                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: la convention s'applique aux «travailleurs intéressés» c'est à dire, les travailleurs occupés dans les établissements conformes aux dispositions de l'article 1, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi. Possibilité, à la lumière du droit, des conditions et de la pratique nationales, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, d'exclure certaines catégories particulières de travailleurs de l'application de la totalité des dispositions de la présente convention ou de certaines d'entre elles.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: il n'existe aucune disposition similaire.</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: comme le prévoit l'article 2, la C172 porte spécifiquement sur les conditions de travail des travailleurs occupés dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi, et reste pertinente étant donné que nombre de ces travailleurs sont des saisonniers et des migrants.</li> </ul> |

<sup>4</sup> Voir CIT, [Résolution concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et les formulations à employer dans les textes juridiques de l'OIT](#). La Conférence a décidé «que le principe de l'égalité entre les sexes doit être consacré par l'emploi de formulations appropriées dans les textes juridiques officiels de l'Organisation... » et que «tant dans la Constitution que dans les autres textes juridiques de l'Organisation, et conformément aux règles d'interprétation généralement acceptées, l'utilisation du genre masculin inclut le genre féminin, à moins que le contexte ne s'y oppose de manière évidente».

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Article 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: obligation d'adopter et d'appliquer une politique visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés, et de veiller à ce 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.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: il n'existe pas de dispositions similaires couvrant spécifiquement les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration.</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: l'objectif de l'article 3, qui est de veiller à ce que les travailleurs intéressés ne soient exclus du champ d'application d'aucune norme minimale adoptée pour les travailleurs en général y compris celles relatives à la sécurité sociale, et à ce qu'elles s'appliquent aussi aux travailleurs occupés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, reste pertinent, car les travailleurs saisonniers ou migrants sont souvent exclus du champ d'application des normes minimales nationales. Les travailleurs occupés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration sont également couverts par les normes internationales du travail d'application générale, à moins qu'ils n'en soient exclus directement ou indirectement.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Article 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: les travailleurs intéressés doivent bénéficier d'une durée normale du travail raisonnable, de même que de dispositions raisonnables relatives aux heures supplémentaires, doivent pouvoir disposer de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire, et 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.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: il n'existe pas de dispositions similaires réglementant la durée normale du travail et les heures supplémentaires des travailleurs occupés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. La convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, réglementant la durée normale du travail et les heures supplémentaires dans le commerce et les bureaux, exclut de son champ d'application les «hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations».<sup>5</sup> La convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, qui ne s'applique qu'aux personnel occupé dans des établissements fournissant des services d'ordre personnel, seulement si les Membres ayant ratifié la convention énumèrent ce personnel dans une déclaration accompagnant leur ratification, prévoit que les travailleurs ont droit à une période de repos hebdomadaire ininterrompue d'au moins 24 heures au cours de chaque période de sept jours.</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: l'article 4 est la seule disposition des normes internationales du travail qui traite de la situation spécifique des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration en ce qui concerne les heures de travail, les heures supplémentaires et les périodes de repos. Le temps de travail en général est réglementé par un certain nombre de normes internationales du travail, qui ne couvrent pas toujours les travailleurs du</li> </ul> |

<sup>5</sup> Le Groupe de travail tripartite du MEN a provisoirement confirmé qu'à sa dixième réunion (2025), il examinerait les ensembles d'instruments sur le temps de travail, dont la convention n° 30.

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | secteur de l'hôtellerie et de la restauration.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Article 5</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: les travailleurs appelés à travailler pendant les jours fériés doivent bénéficier d'une compensation adéquate, sous forme de temps libre ou de rémunération, et 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. À 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.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Il n'existe pas de dispositions similaires pour compenser les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration qui travaillent pendant les jours fériés.</li> <li>○ La convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 prévoit le droit à un congé annuel payé, d'une durée qui ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service (article 3); toute personne ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus aura droit, pour ladite année, à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite (article 4). Il appartiendra à l'autorité compétente ou à l'organisme approprié, dans le pays intéressé, de fixer la durée d'une telle période de service minimum, mais celle-ci ne devra en aucun cas dépasser six mois (article 5). Toute personne employée ayant accompli la période minimum de service doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent (article 11).<sup>6</sup></li> <li>○ La recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954, indique à cet égard que «[i]l devrait appartenir, dans chaque pays, à l'organisme approprié de prévoir que, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la période de service nécessaire pour avoir droit à un congé annuel payé, [...] le travailleur devrait avoir droit soit à un congé payé proportionnel à la période de travail accomplie, soit à une indemnité compensatrice, soit à un crédit de congé équivalent, selon la méthode jugée la plus adéquate» (paragr. 4(3)).<sup>7</sup></li> </ul> </li> </ul> |

<sup>6</sup> La commission a constaté que, dans quelques pays seulement, la législation contient des dispositions explicites exigeant qu'un congé proportionnel soit octroyé aux travailleurs qui ne peuvent pas achever la période de service minimum obligatoire pour ouvrir droit au congé annuel. Elle a également constaté que «en ce qui concerne les travailleurs qui ne peuvent pas achever la période de service minimum obligatoire pour ouvrir droit au congé annuel en raison de la nature de leur travail, comme les travailleurs saisonniers, dans de nombreux pays, la législation nationale ne contient pas de dispositions pour éviter qu'ils perdent leur droit au congé annuel. Voir BIT: [Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail - Garantir un temps de travail décent pour l'avenir](#), CIT, Genève, 2018, paragr. 292, 302 et 377.

<sup>7</sup> La commission a fait observer que l'objectif de ces dispositions est de protéger les personnes qui, en raison de la nature saisonnière ou occasionnelle de leur travail, ne sont pas employées pendant une durée correspondant à la période de service minimum ouvrant droit au congé annuel. Cela est d'autant plus important lorsque la législation nationale prévoit des périodes de service minimum ouvrant droit au congé de plus de 6 mois. Voir BIT: [Etude d'ensemble concernant les](#)

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: l'article 5 est la seule disposition des normes internationales du travail qui traite de la situation spécifique des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration en ce qui concerne la compensation du travail effectué pendant les jours fériés et les congés annuels. En prévoyant le paiement d'un salaire ou d'un congé payé proportionnel à la durée du service dans les cas où la durée du service serait inférieure à la période ouvrant droit au congé annuel, l'article 5 assure la protection des travailleurs à court terme ou saisonniers du secteur de la restauration et de l'hôtellerie qui, sinon, ne bénéficieraient pas des congés payés ou de la compensation au titre de l'article C132.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Article 6</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: définit le terme 'pourboire' comme étant la somme que le client donne volontairement au travailleur en sus du montant qu'il doit payer pour les services reçus. Indépendamment des pourboires, les travailleurs intéressés doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aux fins de la C95, le terme 'salaire' signifie, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus; le salaire sera payé à intervalles réguliers, et les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale (article 12).</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: l'article 6 est en partie synthétisé dans la C95 mais ne mentionne néanmoins pas expressément que les pourboires ne sont pas inclus dans le calcul de la rémunération de base.<sup>8</sup> Comme l'a indiqué la commission d'experts, l'un des objectifs de la C172 est précisément de veiller à ce qu'un système de rémunération fixe ne soit pas entièrement remplacé par un système de pourboires.<sup>9</sup></li> </ul> |
| <b>Article 7</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: l'achat et la vente des emplois dans les établissements visés à l'article 1 doivent être interdits.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, prévoit des mesures à prendre pour prévenir le travail forcé ou obligatoire comprenant la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement. La convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, interdit toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

[instruments relatifs au temps de travail - Garantir un temps de travail décent pour l'avenir](#), CIT, Genève, 2018, paragr. 300 et 301.

<sup>8</sup> Le pourboire est une libéralité volontaire par laquelle le client exprime sa satisfaction pour le service qu'il a reçu ou espère recevoir, et peut donc, à ce titre, être considéré comme un don personnel du client à une personne avec laquelle il n'a pas de relation de travail. Bien que dans ce sens, le pourboire ne soit pas un salaire, il est en fait très souvent considéré par l'employeur comme la rétribution du travail. Dans certains pays, il n'est pas rare que le pourboire constitue la principale ou la seule rémunération du personnel. Voir BIT: [Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, Rapport VI \(1\)](#), 77<sup>e</sup> session, 1990, p.32.

<sup>9</sup> Voir Mexique, [Demande directe](#), adoptée en 2003.

|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                     | <p>un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre), en vue d'obtenir ou de conserver un emploi. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, dispose que les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: l'article 7 traite de la situation spécifique des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration en matière de recrutement, cette disposition étant toujours pertinente puisqu'elle concerne une pratique en cours.<sup>10</sup></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>ANALYSE DES DISPOSITIONS DE FOND DE LA RECOMMANDATION N° 179</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Paragr. 1 à 3</b>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: la R179 s'applique aux travailleurs occupés «dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement» et «dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, des boissons ou les deux». Possibilité, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, d'«étendre l'application de la présente recommandation à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme». Recommandation applicable aux travailleurs intéressés, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: il n'existe aucune disposition similaire.</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: comme indiqué aux paragraphes 1 à 3, la R179 traite spécifiquement des conditions de travail des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration.</li> </ul>                                                                                                                                                                        |
| <b>Paragr. 4</b>                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: en vertu du paragraphe 4, l'application des dispositions de la R179 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. 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 R179.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, exige de disposer d'un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: le paragraphe 4 porte sur la question du contrôle des conditions de travail, lequel pose un défi particulier dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.</li> </ul> |

<sup>10</sup> La réunion technique tripartite de 1965 a été unanime à condamner la pratique selon laquelle, pour obtenir un emploi lucratif, il fallait parfois verser une certaine somme d'argent au propriétaire de l'établissement. Voir BIT: [Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, Rapport VI \(1\)](#), 77<sup>e</sup> session, 1990, p.32. Voir [Espagne, observation](#), adoptée en 2019.

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Paragr. 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: l'objectif général de la présente recommandation est, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés afin de les rapprocher de celles qui prévalent dans d'autres secteurs de l'économie.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: des dispositions similaires contenues dans d'autres instruments visent à garantir que des catégories spécifiques de travailleurs bénéficient de conditions de travail qui ne sont pas moins favorables que celles des autres travailleurs. Par exemple, les travailleurs dans l'économie informelle (paragr. 18 de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015), les travailleurs domestiques (article 6 de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011), les travailleurs à domicile (article 4(1) de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996).</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: l'objectif du paragraphe 5 de la R179, à savoir l'amélioration des conditions de travail des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration afin de les rapprocher de celles prévalant dans d'autres secteurs, reste pertinent.</li> </ul> |
| Paragr. 6 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: à 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.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, qui prévoit à l'article 2 que 'la durée du travail' ne comprend pas les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur, exclut de son champ d'application les «hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations».<sup>11</sup> Des dispositions similaires existent dans d'autres instruments concernant les travailleurs d'autres secteurs, par exemple, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977.</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: le paragraphe 6 est la seule disposition d'une recommandation qui définit l'expression «durée du travail» pour les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration.</li> </ul>                                                                                                                                       |
| Paragr. 7 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: 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. 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. Des mesures devraient être prises pour que</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

<sup>11</sup> Le Groupe de travail tripartite du MEN a provisoirement confirmé qu'à sa dixième réunion (2025), il examinerait les ensembles d'instruments sur le temps de travail, dont la convention n° 30.

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: Il n'existe pas de dispositions similaires réglementant la durée normale du travail et la compensation des heures supplémentaires pour les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. La convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, réglementant la durée normale du travail et la compensation des heures supplémentaires dans les commerces et bureaux, exclut de son champ d'application les «hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations».<sup>12</sup> Des dispositions similaires existent dans d'autres instruments concernant les travailleurs d'autres secteurs, par exemple, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977.</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: le paragraphe 7 est la seule disposition d'une norme internationale du travail qui traite de la situation spécifique des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration en ce qui concerne les heures normales de travail et la réglementation des heures supplémentaires.</li> </ul> |
| <b>Paragr. 8</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: toutes les fois que cela se peut faire, les horaires fractionnés devraient être progressivement éliminés, de préférence par voie de négociation collective.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: il n'existe pas de dispositions similaires réglementant les horaires fractionnés des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration.</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: l'objectif du paragraphe 8 de la R179, à savoir l'élimination progressive des horaires fractionnés chaque fois que cela est possible, reste pertinent.<sup>13</sup></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Paragr. 9</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: 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.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: la question spécifique des pauses prévues pour les repas des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration n'est pas couverte par les instruments sur le temps de travail d'applicable générale, comme les conventions n°s 1, 30 et 47.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

<sup>12</sup> Le Groupe de travail tripartite du MEN a provisoirement confirmé qu'à sa dixième réunion (2025), il examinerait les ensembles d'instruments sur le temps de travail, dont la convention n° 30.

<sup>13</sup> Dans ces modes d'organisation du temps de travail, les heures de travail de la journée sont fractionnées en plusieurs parties entrecoupées de longues pauses, ce qui a pour conséquence une amplitude journalière très importante et rend plus difficile la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale. Voir BIT: [Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail - Garantir un temps de travail décent pour l'avenir](#), CIT, Genève, 2018, note 103. À noter que les conventions n°s 43 et 49, qui sont les seuls instruments sur le temps de travail réglementant spécifiquement les périodes minimales de repos pour le travail posté, figurent parmi les instruments sur le temps de travail que le Groupe de travail tripartite MEN examinera lors de sa dixième réunion (2025). Dans le cadre du suivi des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN lors de sa deuxième réunion (2016), le Conseil d'administration a noté que le Groupe de travail tripartite du MEN «assurera lui-même le suivi de la lacune réglementaire observée en ce qui concerne le travail posté, lors d'une discussion ultérieure.....sur les instruments relatifs à la durée du travail»: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), paragr. 5(d).

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | <p>Néanmoins, la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, prévoit des pauses d'une durée raisonnable pour permettre au personnel infirmier de prendre ses repas l (paragr. 34 (1)) et d'autres instruments sectoriels, comme la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, ou la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, prévoient des périodes de repos obligatoires.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: la R179 est le seul instrument qui traite de la situation spécifique des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration en ce qui concerne les pauses prévues pour les repas.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Paragr. 10</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: 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.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: il n'existe pas de dispositions similaires régulant le repos journalier des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration. La convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, qui ne s'applique qu'aux personnel occupé dans des établissements fournissant des services d'ordre personnel, seulement si les Membres ratifiant la convention énumèrent ce personnel dans une déclaration accompagnant leur ratification, prévoit que les travailleurs ont droit à une période de repos hebdomadaire ininterrompue d'au moins 24 heures au cours de chaque période de sept jours. La convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, qui régit, entre autres, le repos journalier dans le commerce et les bureaux et adopte le principe de la journée de 8 heures, exclut de son champ d'application les «hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations».<sup>14</sup> Il existe des dispositions similaires en ce qui concerne le personnel infirmier (recommandation n° 157).</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: le paragraphe 10 recommande d'étendre le repos hebdomadaire à 36 heures des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, élargissant ainsi la protection offerte par la C106.</li> </ul> |
| <b>Paragr. 11</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: dans le cas où les travailleurs intéressés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée inférieure à quatre semaines par année de service, des 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.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: il existe une disposition presque identique (paragr. 39(2) de la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977). La convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, d'application générale,<sup>15</sup> qui s'applique à tous les travailleurs salariés, à l'exception des gens de mer, prévoit que la durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

<sup>14</sup> Le Groupe de travail tripartite du MEN a provisoirement confirmé qu'à sa dixième réunion (2025), il examinerait les ensembles d'instruments sur le temps de travail, y compris la convention n° 30.

<sup>15</sup> Le Groupe de travail tripartite du MEN a provisoirement confirmé qu'à sa dixième réunion (2025), il examinerait les ensembles d'instruments sur le temps de travail, y compris la convention n° 132.

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | <p>une année de service.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: le paragr. 11 recommande d'étendre le congé annuel payé à quatre semaines pour les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, élargissant ainsi la protection offerte par la C132.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Paragr. 12</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectif</i>: tout Membre devrait, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, 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.</li> <li>• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: en vertu de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, chaque Membre devra adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'emploi. Ceux-ci devront être élaborés et mis en œuvre en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.</li> <li>• <i>Pertinence actuelle</i>: le paragraphe 12 porte plus spécifiquement sur les besoins des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration en ce qui concerne l'enseignement et la formation professionnels.</li> </ul> |

## Les instruments en 2024

### A Contexte général

Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme est un moteur essentiel de la croissance économique, du développement des entreprises et de la création d'emplois, en particulier pour les femmes, les jeunes, les travailleurs migrants et les communautés locales. Selon les estimations de l'OIT, plus de 230 millions de travailleurs, soit environ 7,2 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, sont employés dans les industries du tourisme à travers le monde.<sup>16</sup> D'après des données de 2019, à eux seuls, les sous-secteurs de l'hôtellerie et de la restauration emploient 144 millions de travailleurs dans le monde, parmi lesquels environ 44 millions de travailleurs indépendants et 7 millions d'employeurs.<sup>17</sup>

Au cours des dernières décennies, ce secteur a connu une expansion et une diversification continues pour devenir l'un des secteurs d'activité les plus importants au monde et l'un de ceux qui se développent le plus rapidement. Les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) regroupent la majorité des activités et des travailleurs du secteur. Toutefois, ce secteur continue d'être confronté à des déficits de travail décent: prédominance de l'informalité, horaires de travail variables et prolongés, bas salaires, accès limité à la protection sociale, discrimination fondée sur le sexe, mauvaises pratiques en matière de

<sup>16</sup> Voir BIT: ILOSTAT, [Comment les données peuvent favoriser le travail décent dans le secteur du tourisme](#), 2023.

<sup>17</sup> BIT: Note sectorielle de l'OIT: [Les effets du COVID-19 sur le secteur du tourisme](#), Genève, 2020. p.1.

sécurité et de santé au travail (SST), et faible degré de réglementation, d'application des règles et d'organisation des travailleurs. Dans certains cas, le secteur se heurte aussi à des difficultés telles que l'absence d'environnement favorable aux entreprises durables, des effectifs insuffisants, une main-d'œuvre insuffisamment qualifiée et des problèmes de productivité. De plus en plus, le tourisme fait appel à de nombreuses formes de travail comme le travail saisonnier et le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, le travail via des agences d'emploi privées, l'externalisation et la sous-traitance, qui peuvent servir de tremplin vers l'emploi, en particulier pour les travailleurs qui font face à d'importants obstacles sur le marché du travail, tels que les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs migrants. Ces types de travail peuvent créer des déficits de travail décent, notamment lorsqu'ils ne sont pas bien réglementés, qu'ils ne sont pas utilisés pour atteindre l'objectif juridique particulier visé, mais pour contourner les obligations légales et contractuelles de l'employeur, ou qu'ils ne permettent pas de protéger adéquatement les travailleurs ni de leur fournir une protection sociale adaptée.<sup>18</sup> Le secteur connaît des changements rapides sous l'effet de la numérisation, des évolutions démographiques, de la mondialisation et du changement climatique.<sup>19</sup> D'autre part, les conditions d'emploi et de travail dans le secteur du tourisme sont particulièrement vulnérables aux chocs pandémiques, ou à tout incident soudain qui entrave les activités touristiques.<sup>20</sup>

L'Agenda pour le travail décent de l'OIT est directement lié à l'objectif de réduction de la pauvreté via une approche intégrée particulièrement pertinente pour le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme. Les *Directives de l'OIT sur le travail décent et le tourisme socialement responsable* ont été adoptées lors d'une réunion tripartite d'experts tenue en février 2017 et définissent des principes communs et un cadre stratégique destinés à orienter l'action qui permette d'assurer le travail décent et un plein emploi productif dans le secteur du tourisme. Ces directives ont aussi pour objectif de contribuer au Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier aux objectifs de développement durable (ODD) 8, 12 et 14, qui contiennent des cibles portant spécifiquement sur le tourisme.<sup>21</sup> Une réunion technique sur le COVID-19 et le relèvement durable du secteur du tourisme a adopté des conclusions en 2022, dont l'annexe fait référence à la convention n° 172 et à la recommandation n° 179.<sup>22</sup>

## B Situation au regard des normes internationales du travail

### (1) Informations relatives à la ratification de la convention n° 172

| Convention | Ratifications | Autres informations |
|------------|---------------|---------------------|
|------------|---------------|---------------------|

<sup>18</sup> BIT: Réunion technique sur le COVID-19 et le relèvement durable du secteur du tourisme, [Conclusions](#), Genève, 25-29 avril 2022, pp 1-2.

<sup>19</sup> BIT: Réunion technique sur le COVID-19 et le relèvement durable du secteur du tourisme, [Conclusions](#), Genève, 25-29 avril 2022, paragr. 2.

<sup>20</sup> BIT: [Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19](#), Genève, 2021, paragr. 11.

<sup>21</sup> BIT: [Directives de l'OIT sur le travail décent et le tourisme socialement responsable](#), Genève, 2017, pp 5-6.

<sup>22</sup> BIT: Réunion technique sur le COVID-19 et le relèvement durable du secteur du tourisme, [Conclusions](#), Genève, 25-29 avril 2022.

| effectives:       |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Convention n° 172 | 16 ratifications effectives | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Dernière ratification</u>: 2017 (<i>Belgique</i>)</li> <li>• <u>Ratification par région</u>: Europe et Asie centrale: 8 ratifications;<sup>23</sup> Afrique: 0 ratification; Amériques: 5 ratifications;<sup>24</sup> Asie et le Pacifique: 1 ratification;<sup>25</sup> États arabes: 2 ratifications.<sup>26</sup></li> <li>• <u>Déclaration d'applicabilité aux territoires non métropolitains</u>: Pays-Bas – <i>Sint-Maarten, Curaçao, Partie caribéenne des Pays-Bas</i></li> </ul> |

La convention n° 172 est en vigueur dans 16 États Membres.

## (2) Informations relatives à l'application de la convention n° 172

La commission d'experts contrôle l'application de la convention n° 172, qui fait actuellement l'objet de 14 commentaires en cours.

Dans le cadre de son contrôle, la commission a examiné les progrès réalisés vers une application plus large de la convention.<sup>27</sup> Elle a examiné l'adoption et la mise en œuvre de politiques nationales visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de ce secteur, y compris les consultations organisées à cet égard<sup>28</sup> et la situation particulière des travailleurs migrants.<sup>29</sup> Elle a examiné la durée du travail dans ce secteur,<sup>30</sup> y compris les situations dans lesquelles la législation ne définit pas l'expression «durée du travail» ou ne fixe pas le nombre maximum d'heures supplémentaires autorisées.<sup>31</sup> La commission a demandé des informations sur la manière dont est assuré le respect de la limitation de l'aménagement du temps de travail dans ce secteur, sur la compensation, y compris le taux de rémunération des heures supplémentaires, le nombre d'heures supplémentaires effectuées en moyenne et la manière dont l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est assuré pour ces travailleurs.<sup>32</sup> Elle a demandé des informations sur la nature, le contenu et l'étendue des programmes éducatifs et de formation visant à améliorer les compétences de ces travailleurs.<sup>33</sup> Elle a examiné l'application de la convention dans la pratique,<sup>34</sup> y compris concernant les cas allégués d'achat et de vente d'emplois de femmes de chambre.<sup>35</sup> Elle a demandé des informations sur les conventions collectives sectorielles et d'entreprise, des

<sup>23</sup> Autriche, Belgique, Allemagne, Luxembourg, Espagne, Suisse, Irlande et Chypre.

<sup>24</sup> Mexique, Uruguay, République dominicaine, Guyane, Barbade.

<sup>25</sup> Fidji.

<sup>26</sup> Iraq et Liban.

<sup>27</sup> Fidji, [demande directe](#), adoptée en 2019.

<sup>28</sup> Belgique, [demande directe](#), adoptée en 2023; Guyana, [demande directe](#), adoptée en 2022; Liban, [demande directe](#), adoptée en 2022; Mexique, [demande directe](#), adoptée en 2022; Iraq, [demande directe](#), adoptée en 2022; Curaçao, [demande directe](#), adoptée en 2021; Allemagne, [demande directe](#), adoptée en 2020; Irlande, [demande directe](#), adoptée en 2020; Chypre, [demande directe](#), adoptée en 2018.

<sup>29</sup> Chypre, [demande directe](#), adoptée en 2018.

<sup>30</sup> Espagne, [observation](#), adoptée en 2021.

<sup>31</sup> Fidji, [demande directe](#), adoptée en 2019.

<sup>32</sup> Belgique, [demande directe](#), adoptée en 2023; Sint Maarten, [demande directe](#), adoptée en 2023; Espagne, [observation](#), adoptée en 2021.

<sup>33</sup> Irlande, [demande directe](#), adoptée en 2020.

<sup>34</sup> Belgique, [demande directe](#), adoptée en 2023; Sint Maarten, [demande directe](#), adoptée en 2023; Irlande, [demande directe](#), adoptée en 2020; Partie caribéenne des Pays-Bas, [demande directe](#), adoptée en 2018.

<sup>35</sup> Espagne, [observation](#), adoptée en 2021.

statistiques sur les activités d'inspection, le nombre et le type de violations relevées, les décisions judiciaires rendues, ainsi que des données sur le nombre de travailleurs couverts par les mesures donnant effet à la convention.<sup>36</sup> La commission a examiné les mesures prises pour faire face à la pandémie de COVID-19, en demandant aux États Membres de fournir des informations à jour sur l'impact de la pandémie sur ce secteur, ainsi que les mesures prises pour soutenir et préserver les emplois.<sup>37</sup>

## Principaux éléments d'appréciation à retenir

- La convention n° 172 et la recommandation n° 179 sont les seules normes internationales du travail qui réglementent spécifiquement les conditions de travail des travailleurs occupés dans les hôtels, les restaurants et les établissements similaires. La convention n° 30, qui régleme la durée du travail dans le commerce et les bureaux, exclut de son champ d'application les «hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations»; par conséquent, la convention n° 172 et la recommandation n° 179 sont les seuls instruments réglementant la durée du travail de cette catégorie de travailleurs.
- D'autres conventions et recommandations de l'OIT d'application générale couvrent les travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants et établissements similaires sans faire explicitement référence à ce secteur. Des instruments spécifiques ont été adoptés en raison de la nature unique du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, en vue d'améliorer et de compléter les conventions et recommandations existantes et de répondre aux besoins spécifiques des travailleurs de ce secteur en pleine expansion.
- Le Groupe de travail tripartite du MEN a provisoirement confirmé qu'à sa dixième réunion (2025), il examinerait les ensembles d'instruments sur le temps de travail, dont la convention n° 30.<sup>38</sup>
- La convention n° 172 est en vigueur dans 16 États Membres et fait l'objet d'un suivi complet de la part de la commission d'experts.

## Mesures possibles soumises pour examen concernant la convention n° 172 et la recommandation n° 179

<sup>36</sup> Mexique, [demande directe](#), adoptée en 2022; Partie caribéenne des Pays-Bas, [demande directe](#), adoptée en 2018; Espagne, [observation](#), adoptée en 2021.

<sup>37</sup> Guyana, [demande directe](#) adoptée en 2022; Iraq, [demande directe](#), adoptée en 2022; Mexique, [demande directe](#), adoptée en 2022.

<sup>38</sup> Le Groupe de travail tripartite du MEN a provisoirement confirmé qu'à sa dixième réunion (2025), il examinerait les ensembles d'instruments sur le temps de travail suivants: convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, convention (n° 47) des quarante heures, 1935, convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954, recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, et recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994. Elle examinera également la suite à donner aux instruments dépassés, à savoir, convention (n° 52) sur les congés payés, 1936, recommandation (n° 47) sur les congés payés, 1936, convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952, et recommandation (n° 93) sur les congés payés (agriculture), 1952.

La convention n° 172 et la recommandation n° 179 sont les seuls instruments de l'OIT qui réglementent les conditions de travail des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Ces instruments ont été adoptés parce que les spécificités des conditions de travail dans les hôtels, les restaurants et les établissements similaires nécessitaient de compléter les normes internationales du travail d'application générale par des normes spécifiques. Rien n'indique une évolution de l'approche normative depuis leur adoption.

Suite à son examen de la convention n° 172 et de la recommandation n° 179, le Groupe de travail tripartite du MEN modulera les enseignements tirés dans le cadre des activités du Groupe de travail tripartite du MEN propres à cet examen.

Sur la base des informations précédentes, et en vue d'assurer la cohérence avec les précédentes recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, le **Bureau recommande** d'envisager:

- la classification de la convention n° 172 et de la recommandation n° 179 dans la catégorie des instruments *à jour*;
- le recensement d'*aucune lacune dans la couverture* en ce qui concerne la réglementation internationale relative aux travailleurs occupés dans les hôtels et restaurants; et
- les *mesures de suivi concrètes et assorties de délais* de mise en œuvre, composées des mesures non normatives énoncées ci-dessous.

À cet égard, le Bureau a particulièrement tenu compte du fait qu'aucun autre instrument ne réglemente spécifiquement les conditions de travail dans les hôtels et les restaurants, un secteur dans lequel une réglementation spécifique est souhaitable, en particulier du fait que les travailleurs qui y sont occupés sont exclus de la couverture de certains autres instruments relatifs au temps de travail.

Le Groupe de travail tripartite du MEN prendra des décisions au sujet des trois éléments qui relèvent de son mandat et formulera les recommandations correspondantes au Conseil d'administration concernant la convention n° 172 et la recommandation n° 179.

## 1. STATUT DES INSTRUMENTS À L'EXAMEN:

Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait examiner si, dans le cadre de son statut juridique actuel d'instruments actifs, la convention n° 172 et la recommandation n° 179 devraient être classées dans la catégorie des instruments *à jour*, ou *appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future*, ou comme instruments *dépassés*. Lorsqu'il décidera du statut de la convention n°172 et de la recommandation n° 179, le Groupe de travail tripartite du MEN examinera si celles-ci sont conformes à leur finalité.

## 2. RECENSEMENT DES LACUNES DANS LA COUVERTURE:

Lorsqu'il déterminera s'il existe ou non des lacunes dans la couverture concernant les

travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, le Groupe de travail tripartite du MEN devrait tenir compte de tous les éléments pertinents, notamment du fait que ce thème est réglementé par deux instruments actuellement considérés comme étant à jour: la convention n° 172 et la recommandation n° 179.

### 3. SUITE À DONNER, SELON QU'IL CONVIENT:

Compte tenu de la pratique du Groupe de travail tripartite du MEN et des particularités des instruments à l'examen, le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait examiner les mesures de suivi qu'il convient de prendre:

- i. **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère que la convention n° 172 et la recommandation n° 179 sont des instruments à jour**, il pourrait reconnaître que leur application complète nécessite de *promouvoir la ratification de la convention n° 172, et que cela passe par la concertation et l'engagement des gouvernements et des partenaires sociaux, avec l'appui du Bureau*. Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait recommander que les mandants tripartites collaborent afin de prendre des mesures efficaces en vue de la ratification et de la mise en œuvre effective de la convention n°172 et de la recommandation n° 179.
- ii. **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère, en revanche, que la convention n° 172 et la recommandation n° 179 ont le statut d'instruments appelant d'autres actions pour assurer leur pertinence continue et future**, il pourrait alors recommander que le Bureau prenne les mesures supplémentaires nécessaires, notamment qu'il:
  - (a) continue de fournir aux États Membres des orientations et un appui technique, notamment en matière de renforcement des capacités, visant à leur application;
  - (b) mène des recherches pour identifier les principaux défis et opportunités liés à l'application de la convention n° 172, y compris en ce qui concerne l'impact de la mondialisation, de la numérisation et des avancées technologiques, l'emploi des travailleurs migrants, les changements démographiques et le changement climatique.