

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES

SEC(72) 2147 final

Bruxelles, le 21 juin 1972

DEUXIEME RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL
SUR LES POSSIBILITES ET LES DIFFICULTES DE RATIFICATION
PAR LES ETATS MEMBRES
D'UNE PREMIERE LISTE DE CONVENTIONS
CONCLUES DANS LE CADRE D'AUTRES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

TABLE DE MATIERES

	<u>Pages</u>
<u>INTRODUCTION</u>	I
I. <u>Conventions de l'O.I.T.</u>	1
- Convention 103 : Protection de la maternité	1
- Convention 111 : Discrimination en matière d'emploi et de profession	6
- Convention 117 : Objectifs et normes de base de la politique sociale	8
- Convention 119 : Protection des machines	10
- Convention 120 Hygiène dans le commerce et les bureaux	12
- Convention 122 Politique de l'emploi	15
II. <u>Instruments du Conseil de l'Europe</u>	
- Charte sociale européenne	17
III. <u>Conclusions de la Commission</u>	
- Remarques générales	19
- Recommandations au sujet des problèmes particuliers	20

INTRODUCTION

Le Conseil, après avoir pris connaissance du premier rapport de la Commission sur les "Possibilités et les difficultés de ratification pour les Etats membres d'une première liste de Conventions conclues dans le cadre d'autres organisations internationales" (doc. SEC (67)4235-final du 6.11.1967) a convenu le 29 février 1968 de réexaminer l'évolution de la situation sur la base d'un deuxième rapport de la Commission (doc. du Conseil R/336/69 (SOC 34) du 26.2.1969).

La Commission a accompli son mandat, d'une part en utilisant les réponses que les Gouvernements ont bien voulu fournir à un questionnaire envoyé par la Commission aux Gouvernements mêmes, d'autre part, en recueillant des informations auprès de l'O.I.T. et du Conseil de l'Europe.

Les conclusions de la recherche - portant sur la situation en avril 1971 - sont présentées dans les pages qui suivent et concernent les instruments internationaux qui ont été retenus lors de la préparation du premier rapport, à l'exception de la Convention no 118 concernant l'égalité des traitements des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale, de la Convention no 121 sur les prestations en cas d'accident du travail et des maladies professionnelles et du Code européen de sécurité sociale et protocole. Pour ces trois instruments un rapport complémentaire sera présenter plus tard. Les instruments considérés sont dès lors les suivants :

Organisation internationale du Travail

Convention no 103	concernant la protection de la maternité
Convention no 111	concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession
Convention no 117	concernant les objectifs et les normes de base de la politique sociale
Convention no 119	concernant la protection des machines
Convention no 120	concernant l'hygiène dans le commerce et les bureaux
Convention no 122	concernant la politique d'emploi

Conseil de l'Europe

Charte sociale européenne

I. CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAILCONVENTION N° 103PROTECTION DE LA MATERNITE1. Généralités

Cette Convention a été adoptée par la 35ème Conférence internationale du Travail tenue en 1952 et est entrée en vigueur le 7.9.1955.

Elle a été ratifiée par le Luxembourg le 10.12.1969. En Italie la ratification a été approuvée par la loi n°864 du 19.10.1970.

2. Contenu de la Convention

La Convention constitue une révision de la Convention n° 3 adoptée par la Conférence de 1919 lors de sa première session. Le texte du nouvel instrument reprend les dispositions de la Convention n° 3, tout en élargissant son champ d'application et en précisant davantage un certain nombre de principes, et en apportant certains assouplissements.

La Convention s'applique à toutes les femmes employées dans l'industrie ainsi qu'aux travaux non industriels et agricoles, y compris les travailleuses à domicile. Des exceptions sont autorisées pour les entreprises familiales, ainsi qu'un certain nombre de dérogations, notamment pour certaines catégories de travaux non industriels et agricoles.

L'instrument prescrit un congé de maternité de 12 semaines dont 6 au moins doivent obligatoirement être prises après l'accouchement. Il prévoit également la prolongation du congé lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue et en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches.

La Convention prévoit des prestations en espèces et des prestations médicales fournies soit par un système d'assurance obligatoire, soit par un prélèvement sur les fonds publics. Elle prescrit qu'en au un cas l'employeur ne doit être tenu personnellement responsable du coût des prestations. Lorsque les prestations en espèces fournies dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire sont déterminées sur la base du gain antérieur, elles ne doivent pas être inférieures aux 2/3 de ce gain.

Des interruptions de travail sont prévues aux fins d'allaitement, dont la durée doit être déterminée par la législation nationale.

La Convention interdit enfin le licenciement des travailleuses sous quelque motif que ce soit pendant la durée de leur congé de maternité, ou à une date telle que le délai de préavis expirerait pendant ce congé.

3. Situation dans les pays qui n'ont pas encore procédé à la ratification

BELGIQUE

Le gouvernement belge a déclaré ne pas être en mesure de proposer la ratification de la Convention étant donné qu'une divergence subsiste entre la législation belge et les normes prévues par la Convention sur 2 points :

- l'article 4, § 6 prévoit que les prestations en espèces fournies dans le cadre d'un système d'assurance sociale obligatoire ne devraient pas représenter moins de 2/3 du gain antérieur. Or, la législation belge octroie une indemnité journalière de 60% du salaire, le complément jusqu'à 100% pendant 30 jours (employées) ou 7 jours (ouvrières) étant à la charge de l'employeur.
- le droit prévu à l'article 5 de la Convention n'est pas repris dans la législation belge. En effet, celle-ci ne prévoit pas pour la femme qui allaite son enfant le droit d'arrêter son travail à cette fin pendant une ou plusieurs périodes. L'arrêté royal du 24 octobre 1967, n° 40 (M.B. du 27 octobre 1967) sur le travail des femmes, qui modifie la législation antérieure, n'a pas prévu une telle disposition, le gouvernement, après avis du Conseil national du Travail, ayant estimé qu'une telle disposition serait d'une application très difficile compte tenu de la pratique existante dans le pays. Pour permettre aux femmes d'exercer ce droit, il serait notamment nécessaire que les entreprises disposent de locaux adéquats répondant à des conditions d'hygiène, de crèches, etc... De telles conditions peuvent difficilement être imposées à de petites ou moyennes entreprises. D'autre part, le prolongement du repos de maternité permettra aux mères qui le désirent d'allaiter leur enfant dans de meilleures conditions.

ALLEMAGNE

Les dispositions du règlement du Reich concernant l'assurance-maladie en matière d'allocation de maternité ont été substantiellement modifiées et complétées par la loi portant modification de la loi sur la maternité et

du règlement du Reich concernant l'assurance-maladie du 24 août 1965 (Bundesgesetzblatt I, page 912). Cette dernière a été modifiée en dernier lieu par la loi de réforme financière du 21 décembre 1967 (Bundesgesetzblatt I, page 1259).

La loi relative à la protection de la maternité correspond davantage encore aux dispositions de la Convention n° 103. Elle va en partie plus loin que ces dispositions, tout en ne leur correspondant pas totalement :

1. En vertu de l'article 3 § 5 de la Convention n° 103, la législation normale doit prévoir, en cas de maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse, un congé prénatal supplémentaire venant s'ajouter au congé normal de maternité de 12 semaines. En vertu de l'article 4 de la Convention, la femme a également le droit de recevoir pendant cette période des prestations en espèces égales aux 2/3 du gain antérieur. L'employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût des prestations en espèces.

L'article 3 ab 1 de la loi sur la protection de la maternité va plus loin que ces dispositions : il interdit tout travail aux futures mères non seulement en cas de maladie résultant de la grossesse mais d'une façon générale lorsqu'un certificat médical atteste que la poursuite du travail menace la vie ou la santé de la mère ou de l'enfant. L'article 11 de cette législation va ^{lui aussi} plus loin que ces dispositions : il ouvre à ces femmes un droit au paiement de la rémunération moyenne intégrale. Ceci ne s'écarte des dispositions de la Convention que dans la mesure où l'employeur est contraint de payer la rémunération moyenne.

2. En outre, le droit national ne correspond pas entièrement aux dispositions de l'article 3 § 6 et de l'article 4 § 8 de la Convention n° 103 en ce qui concerne le cas de maladie après l'accouchement. Les femmes ont naturellement le droit d'être exemptées de travail en cas de maladie, conformément à l'obligation générale d'assistance de l'employeur. Elles ont droit aussi pendant cette période à des prestations en espèces plus élevées que celles prévues par l'article 4 § 6 de la Convention.

Suivant le § 8 de l'article 4 de la Convention, les prestations qui, aux termes des §§ 5 et 6 de l'article 3 en rapport avec les §§ 1 à 7 de l'article 4, doivent être payées aux travailleuses qui tombent malades en raison de leur état de grossesse ou à la suite de leur accouchement, ne peuvent être imposées à l'employeur. Par contre, suivant les dispositions de la loi sur la protection de la maternité, les prestations dues

aux futures mères qui ne peuvent assumer un travail en dehors du délai de protection légale (du fait que, en vertu d'un certificat médical, la vie ou la santé de l'enfant seraient exposées si elles continuaient à exercer leur emploi) sont à fournir par l'employeur. Il en est de même en ce qui concerne les prestations dues aux femmes qui, après leur accouchement (et après expiration du délai de protection légale) tombent malades pour autant qu'elles ne soient pas couvertes par l'assurance-maladie légale. Les prestations prévues par la loi sur la protection de la maternité dépassent, en partie, les prestations exigées par les dispositions de la Convention. La loi sur la protection de la maternité prévoit également des délais de protection plus longs que ceux prévus par la Convention. Dans certains cas cependant, les prestations doivent être assurées par l'employeur.

Une adaptation intégrale de la loi sur la protection de la maternité aux dispositions de la Convention n° 103 n'est pas prévue pour l'instant.

Selon le Gouvernement allemand, la Convention ne pourrait dès lors être ratifiée que si le § 8 de l'article 4 était modifié en vue de prévoir la possibilité d'imposer aussi et dans certains cas, à tel employeur les prestations à octroyer, en vertu de la Convention, aux femmes exerçant une activité professionnelle.

FRANCE

Le Gouvernement français avait estimé impossible la ratification de la Convention en raison du fait que la législation française disposait que l'indemnité journalière de repos était égale à la moitié du gain journalier de base, tandis que la Convention prévoit qu'elle doit au moins correspondre aux 2/3. Toutefois, par le Décret n° 70-2315 du 23.12.1970 (J.O. R.F. du 1er janvier 1971), le montant de l'indemnité journalière de repos a été porté à 90% du gain journalier de base, dans le régime général, à compter du 1er janvier 1971, décision qui a donc mis fin à l'obstacle évoqué.

PAYS-BAS

Un des obstacles à la ratification de cette Convention était dans le passé que la Ziektewet (loi sur l'assurance-maladie) prévoyait un plafond de salaire pour l'assurance. Or, comme la loi en question a été modifiée de telle sorte que le plafond n'existe plus, cette objection n'a plus de raison d'être. Pour le reste, le Gouvernement néerlandais n'a pas modifié sa position à l'égard de la Convention en question.

Le Gouvernement estime que la législation néerlandaise est généralement conforme aux normes de la Convention, mais un obstacle à la ratification de la Convention réside dans le fait qu'en vertu de l'article 1638 y) du Code civil, certaines prestations accordées en cas de grossesse et d'accouchement aux travailleuses qui habitent sous le même toit que l'employeur, sont mises à la charge de ce dernier. On se demande en outre si certaines des dispositions de la Convention interdisent une protection supplémentaire des intéressées sous forme d'une responsabilité de l'employeur. Bien qu'on considère aux Pays-Bas les conditions accordées sur ce point par la législation nationale en vigueur comme plus avantageuses que celles prévues dans la Convention internationale, celle-ci n'a pas été ratifiée pour les raisons évoquées.

CONVENTION N° 111

DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

1. Généralités

Cette Convention a été adoptée par la 42ème Conférence internationale du Travail en 1958 et est entrée en vigueur le 15.6.1960. Deux pays de la Communauté l'ont ratifiée : l'Allemagne (15.6.1961) et l'Italie (loi du 6.2.1963 - n° 465).

2. Contenu de la Convention

La Convention stipule que tout Etat membre de l'organisation qui l'a ratifiée, est tenu à formuler et à appliquer, par des méthodes législatives et pratiques appropriées, une politique visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

Il peut être intéressant de noter qu'en ce qui concerne l'ascendance nationale, le Bureau international du Travail a précisé dans un mémorandum établi en réponse à une demande d'un Etat membre de l'organisation, que cette Convention vise les distinctions faites entre les ressortissants d'un Etat, sur la base de leur ascendance nationale, mais ne vise pas les distinctions faites entre les ressortissants de l'Etat et les personnes de nationalité étrangère.

3. Situation dans les pays qui n'ont pas encore procédé à la ratification

BELGIQUE

Le Gouvernement envisage de ratifier à court terme la Convention. Un projet de loi portant approbation de la Convention a été soumis au Ministère des Affaires étrangères en vue de son dépôt sur le Bureau des Chambres législatives. Afin d'avoir une vue plus claire du problème, l'étude de celui-ci a été reprise au niveau ministériel.

FRANCE

L'examen de l'instrument est toujours en cours au stade gouvernemental. Il existe cependant certains problèmes d'ordre juridique à l'étude desquels le Gouvernement consacre un soin particulièrement attentif; il existe en effet dans la législation et la réglementation française des dispositions imposant aux naturalisés certains délais pour pouvoir exercer des fonctions publiques, être inscrits au barreau ou nommés titulaires d'un office ministériel. La question de savoir si ces dispositions ont ou non un caractère discriminatoire n'est pas encore entièrement élucidée.

LUXEMBOURG

Aucun changement n'est à signaler pour la ratification de cette Convention.

Le Conseil d'Etat a donné son avis en décembre 1970 au sujet des projets de lois portant modification du Code civil en matière de capacité juridique de la femme mariée, dont le vote doit intervenir avant la ratification ultérieure de la Convention n° 111 et qui ont été déposés à la Chambre des Députés.

PAYS-BAS

Le principe de l'égalité des "chances ou de traitement" entre travailleurs masculins et féminins qui est visé par la Convention, constituait le seul obstacle à la ratification, mais après l'entrée en vigueur, le 23.2.1969, de la loi sur les salaires minima et le principe d'égalité des rémunérations pour la catégorie de salaire la plus basse, la ratification de la Convention est de plus en plus probable.

CONVENTION N° 117

OBJECTIFS ET NORMES DE BASE DE LA POLITIQUE SOCIALE

1. Généralités

Cette Convention a été adoptée lors de la 46ème session de la Conférence internationale du Travail en 1962 et est entrée en vigueur le 23.4.1964.

Parmi les pays de la Communauté, seule l'Italie a ratifié la Convention (loi du 13.7.1966 - n° 657).

2. Contenu de la Convention

Cette Convention constitue la révision de la Convention n° 82 sur la politique sociale dans les territoires non métropolitains, adoptée par la 30ème Conférence internationale du Travail en 1947.

Ainsi qu'il a été précisé dans son préambule, elle a été principalement adoptée en vue de permettre aux Etats indépendants de continuer à l'appliquer et de la ratifier.

La Convention fixe une série de principes visant à encourager le progrès social. Ces principes sont axés principalement sur :

- la réalisation d'une amélioration du niveau de vie par une série de mesures consistant, d'une part, dans l'étude attentive des causes et des effets des mouvements de la population à l'intérieur du territoire national, et dans l'accroissement de la capacité de production agricole par une meilleure utilisation des terres cultivables, d'autre part;
- le traitement des travailleurs migrants et de leur famille;
- la fixation de la rémunération des travailleurs soit par des accords collectifs négociés entre les syndicats représentant les travailleurs intéressés et les employeurs ou les organisations d'employeurs, soit par la détermination de taux minima des salaires;
- la non-discrimination;
- l'éducation et la formation professionnelle.

3. La situation dans les pays qui n'ont pas encore procédé à la ratification

BELGIQUE

L'examen de la concordance entre les dispositions de la Convention, qui couvrent un très large domaine, et celle de la législation nationale, est sur le point d'être terminé. Dès son achèvement, un projet de loi portant approbation de la Convention sera transmis au Ministère des Affaires étrangères en vue d'être déposé sur le Bureau des Chambres. Divers ministères sont en droit d'être consultés. Le gouvernement envisage de ratifier la Convention.

ALLEMAGNE

Comme cette Convention concerne d'anciens territoires coloniaux, sa ratification par la République fédérale d'Allemagne n'est pas envisagée.

FRANCE

La position est inchangée depuis le dernier rapport qui indiquait que la restructuration de cette Convention qui vise essentiellement les territoires non métropolitains a été jugée jusqu'ici sans intérêt, parce que les départements et territoires français d'outre-mer ont des normes de base en matière de politique sociale soit identiques à celles de la métropole, soit très proches de celles-ci. La France ayant ratifié la Convention n° 82 (1), le gouvernement français considère la présente Convention comme dépourvue de tout intérêt, jugeant qu'il n'existe pas de discrimination en France.

LUXEMBOURG

Cette Convention ne présente aucun intérêt direct pour la politique sociale au Luxembourg et la ratification n'est pas envisagée.

PAYS-BAS

La ratification de cet instrument se heurte à la situation néerlandaise, quant à l'expropriation des terres agricoles, qui est directement contraire à celle des dispositions de la Convention. Pour que celle-ci puisse être ratifiée, il serait nécessaire qu'une loi abrogée depuis le 1.1.1963 soit remise en vigueur. En outre, la législation néerlandaise ne connaît pas de montant maximum d'avance sur le salaire, ni une réglementation quant à la manière de remboursement de celui-ci, telle que la connaît la Convention.

./.

(1) Convention concernant la politique sociale dans les territoires non métropolitains (11.7.1947)

CONVENTION N° 119
PROTECTION DES MACHINES

1. Généralités

Cette Convention a été adoptée par la 47ème Conférence internationale du Travail tenue en 1963 et est entrée en vigueur le 21.4.1965. Seule l'Italie l'a ratifiée (loi du 19.10.1970 - n° 864).

2. Contenu de la Convention

Cette Convention dispose que la vente, la location, la cession à tout autre titre et l'exposition de machines dont certains éléments dangereux sont dépourvus de dispositifs de protection appropriés, doivent être interdits par la législation nationale ou empêchés par d'autres mesures tout aussi efficaces.

Les éléments dangereux sont les pièces saillantes en mouvement et les organes de transmission. Cette interdiction s'adresse à ceux qui exercent la vente et la location des machines ainsi qu'aux fabricants.

Par contre, en ce qui concerne l'utilisation des machines, la Convention étend l'interdiction aux parties travaillantes, c'est-à-dire à la zone d'opération.

Cette interdiction frappe en égale mesure les employeurs et les travailleurs. La mise en oeuvre des dispositions fixées dans la dite Convention doit être contrôlée par des services d'inspection appropriés.

3. Situation dans les pays qui n'ont pas encore procédé à la ratification

BELGIQUE

Le Gouvernement belge envisage favorablement la ratification de cette Convention. L'élaboration d'un projet de loi portant approbation de cet instrument a été jusqu'à maintenant en suspens, car il a fallu attendre la signature de la Convention Benelux : celle-ci a été signée en mars 1970. La Convention fait maintenant l'objet d'un nouvel examen et il est probable qu'elle sera ratifiée.

./.

ALLEMAGNE

La procédure de ratification n'a pas encore été mise en oeuvre. En effet, on n'a pas encore fini d'examiner si la promulgation de la loi sur les instruments techniques de travail (loi entrée en vigueur le 1er décembre 1968 et se rapportant au § 14 des dispositions sur la protection contre les accidents : "dispositions générales" (VBG) satisfait à l'obligation (qu'implique la ratification de la Convention) d'édicter une législation nationale correspondant à cette Convention. Le Gouvernement fédéral a posé cette question au B.I.T. qui n'a pas encore répondu.

S'il doit être répondu à cette question par la négative, la ratification de la Convention serait impossible. Par ailleurs, le Gouvernement allemand a fait savoir qu'il ne faut pas s'attendre à ce que les organes législatifs du Bund adoptent des dispositions plus étendues en matière de protection des machines et ceci pour plusieurs années.

FRANCE

La ratification nécessite une modification du Code du Travail qui interviendra à l'occasion d'une modification d'ensemble. Les divergences entre la réglementation française et les dispositions de la Convention sont purement formelles, et, dans l'état actuel de l'appareil administratif, la réglementation est conforme à l'esprit de la Convention.

LUXEMBOURG

L'examen de cette Convention se trouve encore au stade d'étude technique auprès de l'Inspection du Travail. Il n'existe pas d'obstacles majeurs à la ratification. Une décision définitive à propos de la possibilité de ratification de cette Convention sera prise lorsque les résultats de l'examen de cette Convention, en relation avec la Convention Benelux sur les outils dangereux signée en mai 1970, seront connus.

PAYS-BAS

Le Gouvernement estime que la signature de la Convention Benelux (mars 1970), qui prévoit une loi uniforme sur les machines dangereuses, implique que le droit social permette l'application de cette Convention. Le Gouvernement préfère soumettre un projet de loi de ratification de la Convention n° 119 à la seconde Chambre des Etats généraux, en même temps qu'un projet de loi de ratification de la Convention Benelux.

CONVENTION N° 120

HYGIENE DANS LE COMMERCE ET DANS LES BUREAUX

1. Généralités

Cette Convention a été adoptée par la 48ème Conférence internationale du Travail tenue en 1964. Elle est entrée en vigueur le 29.3.1966.

La ratification de cette Convention par l'Italie a été approuvée par la loi n° 864 du 19 octobre 1970.

2. Contenu de la Convention

Les dispositions de cette Convention exigent que la législation assure l'application de certains principes généraux en matière de protection sanitaire et d'hygiène du travail dans les établissements commerciaux et dans les établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à un travail de bureau. Les principes concernent particulièrement la salubrité générale, l'éclairage et l'aération, la possibilité de se laver et de rester assis, la protection contre les matières dangereuses, ^{contre} le bruit et contre les vibrations, ainsi que l'installation d'infirmières et de postes de premiers secours.

En outre, les Etats ratifiant la Convention s'engagent à assurer que, dans la mesure où les conditions nationales le permettent et le rendent souhaitable, il soit donné effet aux dispositions de la Recommandation n° 120 qui accompagne la Convention ou à des dispositions équivalentes.

L'application des normes donnant effet à la Convention (et, le cas échéant, à la Recommandation) doit être assurée au moyen de services d'inspection adéquats.

3. Situation dans les pays qui n'ont pas encore procédé à la ratification

BELGIQUE

Le Gouvernement belge procède actuellement à un nouvel examen de la possibilité de ratifier la Convention. On attend l'acceptation par les employeurs et les travailleurs de l'article 2 permettant les dérogations.

L'obstacle résulte du fait que le Règlement général pour la protection du travail, notamment le titre II concernant l'hygiène du travail ainsi que la sécurité et la santé des travailleurs, n'est pas applicable aux entreprises familiales (art. 28) et n'est dès lors pas conforme à la Convention.

Le Gouvernement examine toutefois dans quelle mesure il peut être

possible d'envisager la ratification de la Convention, sous réserve d'en exclure expressément les entreprises familiales selon la procédure prévue par l'article 2.

ALLEMAGNE

La ratification de cette Convention par la République fédérale d'Allemagne n'est pas jugée nécessaire. En effet, le contenu de la réglementation allemande sur la protection sanitaire dans l'administration publique correspond aux exigences de la Convention. La réglementation allemande se base toutefois principalement sur des prescriptions de protection contre les accidents édictées par les "Berufsgenossenschaften" (organismes pour la prévention des accidents) et sur des ordonnances administratives n'ayant pas la qualité des normes de droit. La Convention exige que les matières soient réglées dans une disposition législative. Or le système des "Berufsgenossenschaften" fonctionne très bien en Allemagne.

FRANCE

La procédure de ratification est en cours. Des dispositions ont été prises récemment; toutes les clauses sont semblables à la Convention. Le service compétent a demandé un rapport préalable au représentant français au B.I.T.

LUXEMBOURG

L'examen de cette Convention se trouve encore au stade technique. Un premier examen a fait ressortir que presque toutes les normes générales énoncées dans la Convention se trouvent appliquées au Luxembourg.

C'est en effet l'arrêté grand-ducal du 28.8.1924, concernant les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales, qui énonce les divers principes repris dans la partie 2 de la Convention, sauf cependant, celui de l'obligation de réduire le bruit et les vibrations par des mesures appropriées et praticables.

En outre, il y a encore lieu d'examiner d'une façon approfondie, la question de l'application de la Convention aux entreprises familiales.

La décision définitive à propos de la ratification éventuelle sera prise en relation avec la Convention Benelux dans ce domaine, signée en mars 1970.

PAYS-BAS

Un projet de loi qui doit prochainement être déposé au Parlement, contient la modification de l'article 9 de la loi sur la sécurité (veiligheidswet).

On a continué la préparation de l'arrêté d'exécution de l'article 9 précité. Un premier avant-projet a été élaboré, avant-projet sur lequel différentes instances, entr'autres le Conseil économique et social, devront émettre un avis.

Au demeurant, la procédure pour la ratification de cette Convention n'est pas entamée.

CONVENTION N° 122
POLITIQUE DE L'EMPLOI

1. Généralités

Cette Convention a été adoptée par la 48ème Conférence internationale du Travail tenue en 1964 et est entrée en vigueur le 15.7.1966.

Parmi les pays de la Communauté les Pays-Bas (9.1.1967), la Belgique (8.7.1969) et l'Italie (loi du 19.10.1970 - n° 864) l'ont ratifiée.

2. Contenu de la Convention

La Convention vise la formulation et l'application d'une politique active visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi en vue de stimuler la croissance et le développement économique, d'élever le niveau de vie, de répondre aux besoins de main-d'oeuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi. Elle prévoit également que les représentants des milieux intéressés par les mesures à prendre et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques d'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent étroitement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières.

3. Situation dans les pays qui n'ont pas encore procédé à la ratification

ALLEMAGNE

Les réserves exprimées à l'encontre d'une ratification de la Convention, résultent du texte de l'article 3, dont les dispositions exigent que, lors de l'introduction de mesures relatives à la politique de l'emploi, les personnes intéressées, notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs, doivent être entendues, afin que leur expérience et leur avis soient pleinement pris en considération. Une obligation légale directe d'entendre les partenaires sociaux avant l'introduction de nouvelles mesures en matière de politique de l'emploi n'existe pas en République fédérale; l'introduction d'une telle obligation n'est pas prévue.

Toutefois, la politique du marché du travail et de l'emploi en République fédérale est conforme aux obligations prévues par la Convention. Egalement l'intervention des partenaires sociaux, exigées par les dispositions de l'article 3, est, précisément dans ce secteur, particulièrement étendue dans la pratique.

La Convention pourrait être ratifiée du côté allemand si l'article 3 était révisé et faisait ressortir sans aucun doute possible que l'obligation d'entendre les parties intéressées avant l'introduction de mesures en matière de politique de l'emploi, n'a pas besoin d'être fixée par la loi. Cette obligation n'a d'autre but que de créer la possibilité de tenir compte de l'expérience et de l'avis des personnes à entendre.

Par contre, la commission compétente du Parlement a proposé le 12.11.1970 au Plenum la ratification intégrale de la Convention.

FRANCE

La ratification de cette Convention pourrait intervenir dans un proche avenir. Le Conseil des Ministres a approuvé le 20.1.1971 un projet de loi pour sa ratification.

LUXEMBOURG

Cette Convention a déjà été examinée en vue d'une ratification ultérieure. Quoiqu'on puisse affirmer que la politique de l'emploi luxembourgeoise se trouve orientée vers les mêmes objectifs que ceux prévus par la Convention, certaines difficultés ont été rencontrées pour circonscrire exactement les obligations formelles résultant de l'article 1er, et notamment de l'article 2 de la Convention. Le plein emploi a été réalisé depuis de nombreuses années déjà au Luxembourg et la question qui se pose d'un point de vue formel est de savoir si de nouvelles mesures devront être prises pour donner application à l'article 2, et, le cas échéant, de déterminer la nature de ces mesures. Cette difficulté a été signalée au B.I.T. dans le rapport luxembourgeois présenté conformément à l'article 19, § 5 de la constitution de l'O.I.T.

Il est à noter que le programme gouvernemental prévoit la réorganisation des services de l'emploi luxembourgeois par le moyen d'une réforme de l'Office national du Travail, dont l'organisation, le fonctionnement et les attributions devront être revus à la lumière de l'évolution de la politique économique et sociale. Dès l'élaboration définitive du projet de loi concernant la réforme de l'Office national du Travail, la question de la ratification de la Convention n° 122 pourra être reprise.

II. INSTRUMENTS DU CONSEIL DE L'EUROPE

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

1. Généralités

La Charte sociale européenne a été signée à Turin le 18.10.1961 par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe.

La Charte sociale est entrée en vigueur le 26 février 1965. A la date du 15 août 1969, elle avait été ratifiée intégralement par l'Italie (3.7.1965) et par l'Allemagne (27.7.1965) à l'exclusion des articles 4, § 4 - 7, § 1 - 8, §§ 2 et 4 - 10, § 4.

2. Contenu de la Charte

La Charte fixe un certain nombre de principes qui sont généralement considérés comme fondamentaux pour une politique sociale en Europe. Chacun de ces principes est accompagné de l'indication d'un certain nombre de moyens à mettre en oeuvre pour leur donner une application effective. Parmi ces principes, on compte notamment le droit de toute personne au travail; le droit des travailleurs à des conditions de travail équitables, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, le droit à une rémunération équitable, le droit des travailleurs et des employeurs de s'associer librement au sein d'organisations internationales pour la protection de leurs intérêts, de négocier collectivement les conditions d'emploi, y compris le droit de grève. La Charte reconnaît également le droit des enfants et des adolescents à une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels ils sont exposés, le droit des travailleuses en cas de maternité et des autres travailleuses dans des cas appropriés à une protection spéciale dans leur travail, le droit de toute personne à des moyens appropriés d'orientation et de formation professionnelles. Parmi les principes fixés par la Charte, on trouve encore le droit des travailleurs à la sécurité sociale, à l'assistance sociale et médicale et à des services sociaux qualifiés; toute personne invalide à droit à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale. On trouve enfin la protection de la famille en tant que cellule fondamentale de la société, de la mère et de l'enfant et des travailleurs migrants et de leur famille.

./.

3. Situation dans les pays qui n'ont pas encore procédé à la ratification

BELGIQUE

Le Gouvernement réexamine actuellement la possibilité de ratifier la Charte sociale européenne. Les résultats de ce nouvel examen ne sont pas encore connus.

FRANCE

Le Conseil d'Etat a été saisi du projet de loi portant approbation de la Charte, qui sera ensuite soumis à l'Assemblée nationale. On peut s'attendre à ce que le dépôt de l'instrument de ratification intervienne encore en 1971.

LUXEMBOURG

Le Conseil d'Etat a donné son avis, mais le projet de loi n'a pas encore été présenté au Parlement.

PAYS-BAS

Le projet de loi de ratification est encore à l'étude à la Deuxième Chambre des Etats généraux.

III. CONCLUSIONS DE LA COMMISSION

REMARQUES GENERALES

1. L'aperçu de l'état des ratifications intervenues jusqu'au moment de la préparation de ce rapport fait ressortir que, sur les 7 instruments pris en considération, un nombre fort réduit de pays seulement ont procédé à leur ratification, bien que ces instruments aient été adoptés par les diverses conférences internationales du Travail entre 1952 et 1964 déjà.

La Commission ne peut s'empêcher de regretter cette lenteur et, à la lumière des arguments avancés par les gouvernements des Etats membres, se demande si les obstacles cités ne témoignent pas souvent d'un formalisme trop poussé. A cet égard, elle estime que la volonté politique de contribuer au développement du droit international du travail doit guider chaque Etat membre et le stimuler à rechercher inlassablement les moyens aptes à surmonter les éventuelles difficultés techniques ou juridiques.

Cette volonté politique implique également que dans tous les cas où la ratification d'une convention se heurte à une législation nationale divergente, le gouvernement intéressé examine dans un esprit positif les possibilités d'adaptation de cette législation et n'y renonce que pour des motifs vraiment décisifs.

2. Les informations que les Etats membres ont fournies à la Commission, n'ont pas toujours permis à celle-ci d'obtenir une vue claire de la situation et notamment des raisons qui justifieraient la non-ratification de telle ou telle convention. A côté des réponses détaillées et explicatives, les administrations se sont contentées dans certains autres cas de l'envoi d'informations laconiques et lacunaires. C'est pourquoi la Commission souligne qu'elle ne peut valablement contribuer à la recherche de la solution des problèmes qui se posent en la matière que dans la mesure où toutes les administrations nationales s'efforcent d'aider la Commission européenne lors de l'exécution de la tâche dont elle a été chargée par le Conseil.

3. Il y a lieu de constater que jusqu'à présent et abstraction faite de certains efforts entrepris dans le cadre du Benelux, les Etats membres ne se sont point engagés dans la voie active d'une coordination des conventions internationales du travail, qu'elles soient adoptées par l'O.I.T. ou par le Conseil de l'Europe.

En effet, chaque Etat membre s'est réservé de ratifier une convention quand bon lui semble et n'a manifesté aucun désir d'entrer dans la voie d'une coordination communautaire qui permettrait d'aboutir à l'harmonisation des systèmes sociaux et au rapprochement des dispositions sociales prévues par l'article 117. La Commission espère dès lors que le présent rapport servira comme point de départ à la naissance d'une action de coordination en vue d'une politique commune de ratification des conventions internationales.

RECOMMANDATIONS AU SUJET DE PROBLEMES PARTICULIERS

L'analyse des réponses des Etats membres conduit la Commission à faire les réflexions particulières suivantes :

CONVENTION N° 103

Le fait que deux pays de la Communauté (Luxembourg et Italie) aient ratifié cette Convention, paraît démontrer qu'une harmonisation des droits sociaux nationaux aux normes de la Convention n'est pas impossible.

Ceci d'autant plus que la France s'est rapprochée des normes de la Convention, lorsque l'indemnité journalière de repos a augmenté jusqu'à 90% par rapport au gain journalier de base, de sorte que rien ne semble plus s'opposer à ce qu'elle soit maintenant également ratifiée par la France.

Cela n'empêche pas que d'autres pays soulèvent encore certaines difficultés pour la ratification. A cet égard, la Commission fait cependant observer ce qui suit :

Le Gouvernement belge a soulevé deux points :

1. Que la Convention prévoit des prestations en espèces (à fournir dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire) de 2/3 du gain antérieur, lorsque la législation belge octroie une indemnité journalière de 60% du salaire.

Toutefois, s'il est vrai que la législation belge fixe une indemnité journalière de 60% du salaire, il est aussi vrai que (pour des périodes limitées) elle fait tomber sur les employeurs la différence jusqu'à concurrence d'une indemnité égale à 100% du salaire.

Force est de constater que la législation belge frappe ainsi un certain nombre d'employeurs de ce pays d'une charge que les autres employeurs de la Communauté n'ont pas à supporter et qui est contraire aux normes internationales. Ceci étant, on se demande s'il n'est pas dans l'intérêt même de la Belgique de changer le système existant.

2. Que le droit (art. 5 de la Convention) pour une femme qui allaite son enfant d'interrompre son travail à cette fin, serait difficile à appliquer. Cet argument n'est invoqué que par la Belgique et semble peu convaincant. Il est notamment à observer, que, d'une part, l'interruption du travail aux fins d'allaitement est indispensable à la fois pratiquement et socialement, d'autre part, la Convention se borne à demander la fixation de la durée minimum et du nombre de pauses d'allaitement par voie législative, mais ne fixe pas elle-même ces éléments.

./.

Le Gouvernement allemand estime pouvoir ratifier la Convention à la condition de modifier l'article 4, § 8 et de prévoir la possibilité d'imposer à certains employeurs les prestations à octroyer aux termes de la Convention.

Sur ce point on peut faire deux observations :

1. L'interdiction, prévue à l'article 4, § 8, de rendre l'employeur personnellement responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie, ne vise pas toutes les prestations, mais seulement celles prévues aux §§ précédents (points 1-7 de l'art. 4) (cf. le mémorandum préparé par le B.I.T. à la demande du gouvernement autrichien du 14 mai 1962 - B.O. vol. XLV du 3 juillet 1962 - page 259).
2. Que l'incompatibilité entre le § 8 de l'art. 4 et la loi allemande a été fort réduite du fait que les prestations de maternité, en espèces, versées pendant la durée du congé de maternité aux femmes qui ne sont pas soumises à l'obligation d'assurance contre la maladie et la maternité ont été prises en charge par des fonds fédéraux (ceci) à compter du 1.1.1968, en vertu d'un amendement apporté à la loi sur la protection de la maternité).

Sur la base de ces observations, il paraît que la seule divergence existant encore entre la Convention et les lois allemandes, consiste en obligations qui subsistent à la charge de l'employeur en cas de maladie due à la grossesse ou aux couches. Dans le cas des employées dont le salaire est supérieur au plafond d'affiliation, celles-ci se substituent à celles des caisses d'assurance-maladie, ou bien, dans le cas d'ouvrières et d'employées assurées, complètent des prestations d'assurance-maladie ne représentant que 65% du salaire.

Dans ces conditions la Commission estime pouvoir recommander au Gouvernement allemand d'essayer de résoudre cette incompatibilité de la loi avec la Convention, dans le souci d'une ratification. D'autant plus que les prestations, en Allemagne, dépassent déjà en partie celles exigées par la Convention et que les délais de protection sont plus longs.

Le Gouvernement des Pays-Bas n'a pas procédé jusqu'à présent à la ratification en raison de la prétendue incompatibilité de l'art. 1638 y) du C.C. néerlandais avec le § 8 de l'art. 4 de la Convention.

./.

La question est posée de savoir si l'interdiction prévue par la Convention de mettre à la charge de l'employeur les prestations dues en cas de grossesse et d'accouchement doit être considérée comme une interdiction de caractère absolu et si la Convention interdit de ce fait de mettre à la charge directe de l'employeur une protection supplémentaire qui complète la protection minimum prévue par elle. Il est indiqué de manière plus précise que la question se pose aux Pays-Bas de savoir si la disposition de l'art. 1638, alinéa y) (1), du Code civil, qui met dans certaines conditions les prestations de soins médicaux à la charge de l'employeur pour les travailleurs vivant sous son toit, serait un obstacle à la ratification.

Etant donné l'absence de stage pour l'ouverture du droit aux prestations de maternité dues au titre de la législation néerlandaise, et le fait qu'il paraît peu probable que des travailleurs vivant sous le même toit que l'employeur reçoivent un salaire supérieur au plafond d'affiliation qui subsiste en matière de prestations en nature, la possibilité pour les intéressés de bénéficier d'une protection supplémentaire en vertu des dispositions précitées du Code civil paraît limitée au cas où la loi sur les caisses de maladies n'assurerait pas la gratuité complète des prestations en nature prévues au § 3 de l'art. 4 de la Convention (soins prénatals, soins pendant l'accouchement, et soins postnatals donnés par une sage-femme diplômée ou par un médecin, ainsi que l'hospitalisation lorsque celle-ci est nécessaire).

Sans préjudice de la possibilité de se prévaloir de dérogations au cas où il s'avérerait que les travailleurs auxquels s'applique l'art. 1638 y) du Code civil sont occupés aux travaux visés à l'art. 7 de la Convention (travaux agricoles, travail domestique effectué dans des ménages privés), il y a lieu de rappeler les interprétations données de l'art. 4-8 de la Convention.

./.

(1) L'alinéa y) de l'art. 1638 est rédigé comme suit :

"y) L'employeur devra, lorsqu'un travailleur qui vit sous son toit est victime d'une maladie ou d'un accident, et tant que le contrat de travail reste en vigueur (jusqu'à une durée maximum de 6 semaines), veiller à ce que le travailleur reçoive des soins et une assistance médicale adéquate pour autant que ces soins et cette assistance ne sont pas effectivement fournis en vertu d'autres arrangements. Il aura droit de se faire rembourser le coût de ces soins par le travailleur, mais, en ce qui concerne les dépenses exposées au cours des quatre premières semaines, ce remboursement ne sera exigible que si la maladie ou l'accident résultent d'une faute intentionnellement commise par le travailleur ou d'une infirmité sur laquelle lors de son embauchage, le travailleur avait délibérément fourni des renseignements erronés à son employeur. Toute disposition ayant pour objet d'exonérer l'employeur de ces obligations, ou d'en limiter la portée, sera nulle ou non avenue".

Dans un mémorandum adressé au Gouvernement des Pays-Bas, le 2 juillet 1959, en réponse à une demande sur la portée du § 8 art. 4 de la Convention, le Directeur Général du B.I.T. avait indiqué :

" d'une part, la Convention constitue un ensemble d'obligations minima et chaque Etat demeure naturellement libre d'adopter, pour le surplus, toute disposition qui pourrait lui paraître utile; d'autre part, les dispositions en question ne doivent pas aller à l'encontre des obligations établies par la Convention. Il appartient à chaque Etat de décider, à la lumière de l'ensemble des circonstances locales et sous réserve de la procédure établie par l'O.I.T., pour l'examen des rapports sur les conventions ratifiées, si le versement du salaire ou d'une partie du salaire par l'employeur et l'attribution par celui-ci de certains soins médicaux, dans le cadre d'un système plus large qui ne porterait pas seulement sur les cas de maternité et qui viendrait simplement compléter un système conforme à celui prévu par la Convention, constituant "des prestations dues" au terme de l'art. 4 de la Convention" (B.O. vol. XLII, n° 7, 1959 - page 409).

La Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations a examiné la question dans l'étude d'ensemble qu'elle a consacré en 1965 à la protection de la maternité, en se référant aux "pays où les prestations de maternité seraient accordées dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire ou par prélèvement sur les fonds publics, et où il existerait parallèlement une disposition générale, par exemple dans le Code civil, dans le Code de commerce, etc..., prévoyant que, dans certains cas de force majeure (maladie ou absence du travail pour des raisons indépendantes de la volonté du travailleur), l'employeur est tenu :

- a) de verser le salaire au personnel intéressé indépendamment de son sexe, pour autant que des prestations équivalentes ne sont pas accordées par le système de sécurité sociale existant ou que le montant desdites prestations est inférieur au montant du salaire;
- b) de fournir au travailleur en question les soins médicaux nécessaires pendant cette éventualité.

Il apparaît donc dans de tels cas, que les clauses de portée générale qui ne couvriraient pas seulement le cas de maternité, mais qui viendraient compléter un système conforme à celui qui est prévu par les

conventions considérées, sortiraient du cadre de ces conventions; par conséquent, étant donné que les conventions en question constituent un ensemble d'obligations minima, chaque Etat qui les ratifie demeure libre d'adopter, pour le surplus, toute disposition qui pourrait lui sembler utile pour autant qu'elle ne va pas à l'encontre des obligations établies par ces conventions.

Compte tenu de ces considérations, la Commission estime que les problèmes de caractère très juridique évoqués par le Gouvernement néerlandais sont d'un intérêt pratique fort réduit et en tout cas ne justifient pas la non-ratification d'une convention dont le degré de protection qu'elle offre aux intéressés n'atteint même pas toujours le niveau déjà réalisé aux Pays-Bas.

CONVENTION N° 111

Cette Convention a été ratifiée par l'Italie et l'Allemagne. Il semble que la ratification soit en bonne voie en Belgique, aux Pays-Bas et au Luxembourg.

Pour la France, en ce qui concerne les incapacités temporaires des naturalisés d'exercer certaines professions, le groupe d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'O.I.T., en examinant la portée de la clause de la Convention selon laquelle les distinctions "fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé" ne sont pas considérées comme des discriminations (art. 1 § 2), a eu l'occasion de noter que, dans le cas des dispositions de ce genre "il se peut que la certitude d'un attachement durable et définitif du titulaire à sa nouvelle nationalité soit pris en considération à cet égard" (Cond. Int. du Travail - 53ème session - rapp. III - partie IV - page 2065).

Au vu de ce qui précède, la Commission croit pouvoir insister auprès de chacun des quatre gouvernements en question pour qu'ils poursuivent sans cesse leurs efforts de procéder rapidement à la ratification de cette Convention.

CONVENTION N° 117

Vu le caractère très particulier de cette Convention, ce qui explique que plusieurs Etats membres la considèrent comme sans intérêt pour eux, la Commission croit ne pas devoir insister sur sa ratification.

CONVENTION N° 119

Alors que dans les pays du Benelux la ratification semble en bonne voie, les chances de ratification restent plutôt réduites en Allemagne où la loi de protection sur les machines ne correspond pas dans tous les détails à la Convention n° 119. Par ailleurs, le Gouvernement a mis hors de question pour le moment une modification de la loi nationale.

Vu la grande importance de la Convention, la Commission regrette vivement cette situation et croit de son devoir de demander au Gouvernement allemand de bien vouloir revoir sa position dans un esprit de solidarité communautaire.

En ce qui concerne la France, vu que les divergences entre la réglementation existante et les dispositions de la Convention sont purement formelles, la Commission se demande si la ratification ne serait pas possible sans attendre une modification du Code du Travail qui sera une oeuvre de longue haleine.

CONVENTION N° 120

L'information disponible fait ressortir que l'Italie a ratifié cette Convention et que probablement la France fera de même.

Pour la Belgique et le Luxembourg, les difficultés dont ils font état au sujet de la situation des entreprises familiales, pourraient facilement être surmontées en tenant compte de la nature souple de la Convention. A ce propos, on peut rappeler que la Suède a ratifié la Convention tout en excluant de son application (sur base de l'art. 2) les entreprises familiales et la commission d'experts de l'O.I.T. n'a pas fait d'objections à cette exclusion.

En ce qui concerne l'Allemagne, il y aurait lieu de préciser à propos de l'argument invoqué par le Gouvernement que la "législation" requise par la Convention pour donner effet à ses dispositions, ne vise pas nécessairement des lois adoptées par le Parlement, mais que ce terme peut également s'appliquer aux prescriptions édictées, en vertu de l'art. 708 du Code des assurances sociales, par les associations professionnelles (Berufsgenossenschaften), organismes chargés de la prévention et de l'assurance des accidents de travail et maladies professionnelles pour autant que ces prescriptions assurent l'application des principes généraux contenus dans la partie II de la Convention et que leur application effective soit garantie par les mesures prévues à l'art. 6 de la Convention.

Pour ce qui concerne enfin les Pays-Bas, la Commission exprime le voeu que les mesures législatives envisagées permettront au Gouvernement néerlandais de procéder sans tarder à la ratification.

CONVENTION N° 122

Les pays qui soulèvent des difficultés à la ratification sont l'Allemagne et le Luxembourg.

En ce qui concerne l'argument soutenu par l'Allemagne, il y a lieu d'indiquer que si l'art. 3 requiert que les représentants des employeurs et des travailleurs soient consultés il n'exige pas que cette consultation soit fondée sur la législation. En outre, il paraît utile de rappeler que l'art. 3 de la Convention ne donne pas un droit de codécision aux partenaires sociaux, mais prévoit simplement une "consultation". Les bases de cette consultation sont d'ailleurs indiquées par la Convention : c'est de pouvoir tenir compte, dans l'élaboration des politiques de l'emploi, de l'expérience et de l'opinion des milieux intéressés, ainsi que de bénéficier de leur collaboration et de leur appui.

Ceci étant, la Commission se permet d'insister auprès du Gouvernement allemand pour qu'il renonce aux réserves formulées dans le passé, réserves qui semblent d'ailleurs d'ordre purement formel, puisque le Gouvernement même affirme que l'intervention des partenaires sociaux est, dans ce secteur, particulièrement étendue dans la pratique.

Au sujet des difficultés signalées par le Gouvernement luxembourgeois, la Commission fait observer que l'art. 2 de la Convention pose certains principes de procédure générale quant à la détermination et à l'application des mesures à adopter pour atteindre les objectifs énoncés à l'art. 1. La Convention exige que chaque Etat poursuive ces objectifs par des "méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux", (art. 1 § 3) mais laisse à l'Etat le soin de décider quelles normes techniques devraient être prises pour atteindre les objectifs de la Convention.

Etant donné que le Gouvernement indique qu'au Luxembourg le principal objectif de la Convention a déjà été réalisé, il semble que des mesures supplémentaires ne seront pas nécessaires, pourvu que les mesures prises précédemment pour assurer le plein emploi soient revues régulièrement (art. 2, al. a).

On peut donc souhaiter vivement que le Luxembourg procède à la ratification d'autant plus que sa politique d'emploi se trouve orientée vers les mêmes objectifs que la Convention.

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

Deux pays seulement ont ratifié cet instrument signé à Turin en 1961 par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe.

A 10 ans de la signature, cet instrument est encore à l'examen des instances compétentes de quatre pays membres des Communautés européennes.

Sans entrer dans les raisons de fond qui ont empêché une rapide ratification de la Charte, on peut toutefois souligner :

- a) que dans certains cas sont évoquées les mêmes raisons qui empêchent la ratification de certaines conventions de l'O.I.T., c'est-à-dire la non-correspondance des normes de la Charte à la législation nationale;
 - b) que dans d'autres cas la lenteur de la procédure d'examen retarde la satisfaction de l'obligation morale engagée au moment de la signature de l'instrument.
-