

CH_VB 98.060 vom 26. Januar 1999

Bundesverwaltung, 1999-01-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_98.060

FR: CH_VB 98.060 du 26 janvier 1999

IT: CH_VB 98.060 del 26 gennaio 1999

Erwägungen

E. 13

mars 1964. A cette occasion, nous vous proposons de classer les interventions parlementaires suivantes: 1994 P 94.3356 Clauses sociales de 'OIT: Ratification par la Suisse (N 16. 12. 94 Vollmer) 1996 P 96.3036 Travail des enfants dans le monde (N 04. 10. 96 Ziegler) Nous vous prions d'agréer, Messieurs les Présidents, Mesdames et Messieurs, les assurances de notre haute considération. 21 septembre 1998 Au nom du Conseil fédéral suisse: Le président de la Confédération, Cotti Le chancelier de la Confédération, Couchepin 40216 1998-476 475

Condensé Ce rapport et message comprend six parties. Après une brève introduction, la deuxième partie analyse la convention (n° 176) concernant la sécurité et la santé dans les mines et la recommandation (n° 183) qui l'accompagne. La troisième partie est consacrée au protocole relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail. La quatrième partie analyse la convention (n° 177) sur le travail à domicile et la recommandation (na 184) qui la complète. Les cinquième et sixième parties abordent deux conventions internationales du travail considérées comme fondamentales et dont la ratification est demandée à tous les Etats membres de l'OIT. Il s'agit de la convention (n° 98) sur le droit d'association et de négociation collective (32e session, 1949), et de la convention (n° 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (58* session, 1973). La convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, adoptée en 1995, a pour but de renforcer la sécurité et la santé dans l'industrie minière. A ce jour, il n'existait aucun instrument international établissant des normes de sécurité et de santé applicables à l'ensemble du secteur minier. En Suisse, l'activité minière est marginale et il n'existe pas de dispositions légales spécialement prévues pour les mineurs. Les dispositions de notre législation sur la protection des travailleurs correspondent, pour l'essentiel, aux principes énoncés dans la convention en matière de sécurité et de santé. Cet instrument international contient toutefois de très nombreuses prescriptions détaillées auxquelles notre droit positif ne correspond pas complètement. Outre ces divergences d'ordre technique, la convention prévoit des mesures ressortissant de la compétence cantonale voire communale, et elle confère aia travailleurs des droits de consultation plus étendus que ceux garantis par la législation et la pratique suisses; le Conseil fédéral renonce à vous proposer la ratification de cette convention. La convention n° 81, à laquelle la Suisse est partie, institue l'inspection du travail dans les secteurs industriel et commercial. La finalité du protocole est l'extension de cette convention au secteur des services non commerciaux, à savoir, pour notre pays, les administrations fédérales, cantonales et communales, ainsi que l'agriculture. Notre législation sur la protection de la santé ne pose pas d'obstacle majeur à une telle extension. Par contre, les tâches de l'inspection en matière d'hygiène au travail ne pourraient être que partiellement étendues à l'administration fédérale, mais pas aux administrations cantonales,

communales, ni au secteur agricole. En effet, la loi fédérale sur le travail exclut expressément de son champ d'application les administrations cantonales et communales ainsi que l'agriculture. Vu ce qui précède, le Conseil fédéral ne vous propose pas d'approuver ce protocole. La convention (n° 177) sur le travail à domicile a pour but d'améliorer la situation des travailleurs à domicile en édictant des prescriptions adaptées aux conditions particulières, propres à ce type de travail. Aux termes de la convention, ne sont pas considérés comme travailleurs à domicile les indépendants ainsi que les salariés qui sont occasionnellement amenés à travailler à domicile. Les Etats qui ratifient cet instrument s'engagent à adopter et à mettre en œuvre une politique nationale sur le travail à domicile tendant à promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les travailleurs salariés en entreprise: sur ce der- 476

nier point, la convention est de caractère programmatole. La convention prévoit enfin l'instauration d'un système d'inspection du travail à domicile compatible avec la législation et la pratique nationales. Notre loi sur l'assurance-accidents instaure l'inspection nécessaire en matière de sécurité au travail, et notre loi sur le travail à domicile accorde une protection spécifique aux personnes effectuant à domicile des travaux industriels et artisanaux; par contre, notre système juridique ne prévoit rien de semblable en faveur des travaux non industriels et non artisanaux. Le droit et la pratique suisses ne correspondent pas aux dispositions de la convention sur ce dernier point; le Conseil fédéral ne vous propose pas d'approuver la ratification de la convention n° 177. Les conventions n°s 98 et 138 font partie des conventions dites «fondamentales» de VOIT. Le suivi du Sommet mondial pour le développement social (Copenhague, 6- 11 mars 1995) et les discussions entamées au sein de l'OMC, de l'OCDE et de VOIT sur la dimension sociale de la globalisation de l'économie ont mis en évidence la nécessité pour les Etats de ratifier ces sept conventions, à savoir les conventions relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective (conventions n°s 87 et 98), à la discrimination professionnelle (n°s 100 et 111), au travail forcé et au travail des enfants (n°s 29, 105 et 138). La Suisse a ratifié les conventions n°s 87, 100, 111, 29 et 105. La convention (n° 98) sur le droit d'association et de négociation collective a un double objectif. Elle vise d'une part à assurer la protection de l'exercice du droit syndical des travailleurs face aux employeurs ainsi que la protection des organisations d'employeurs et de travailleurs les unes par rapport aux autres. D'autre part, elle vise à promouvoir la négociation collective dans le respect de l'autonomie des parties. La Suisse peut maintenant se rallier à ce double objectif. En effet, lors de notre première analyse de la convention, nous ne vous avons pas proposé de l'approuver car notre droit ne contenait pas, comme telle, de disposition spécifique protégeant contre les actes de discrimination antisyndicale avant l'embauche. Cette divergence avec la convention est dorénavant comblée par notre loi fédérale sur la protection des données. Celle-ci protège en effet les travailleurs contre la divulgation d'informations relatives à leur affiliation syndicale. D'ailleurs, les législations des Etats parties à la convention n° 98 ne contiennent pas toutes de disposition spécifique à ce sujet. Plus rien n'empêche d'approuver cette convention, dont le Conseil fédéral propose la ratification dans un souci de solidarité internationale, car il s'agit d'un instrument fondamental de VOIT ratifié par 137 Etats, parmi lesquels tous les Etats européens. La convention (n° 138) fixe à quinze ans l'âge minimal d'accès à tout emploi et à tout travail. La convention admet toutefois certaines dérogations en autorisant un âge inférieur pour les travaux légers (13 ans) et en fixant un âge supérieur pour les travaux dangereux (18 ans). Chaque Etat dispose en outre de la possibilité d'exclure du champ d'application de la convention certaines professions déterminées et cer-

secteurs de l'économie. Nous vous proposons d'étendre le champ d'application de la convention n° 138 à l'agriculture, à l'horticulture, à la pêche et au personnel domestique, et d'exclure les entreprises familiales auxquelles la loi sur le travail n'est de toute façon pas applicable. Bien que la législation fédérale relative à la protection des travailleurs satisfasse dans l'ensemble aux exigences de la convention, il est nécessaire d'introduire dans notre système juridique un âge minimum 477

d'admission à l'emploi qui soit aussi valable pour les entreprises de l'agriculture, de l'horticulture et de la pêche et pour le personnel domestique. Pour tenir compte de cette exigence, le Conseil fédéral vous propose d'introduire dans la loi fédérale sur le travail, du 13 mars 1964, une disposition sur l'âge minimum d'admission à l'emploi en modifiant partiellement l'article 2 de la loi: ainsi les dispositions de la loi et de ses ordonnances relatives à l'âge minimum deviennent applicables aux secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de la pêche et au personnel domestique. Le Conseil fédéral propose d'accepter le projet d'arrêté fédéral portant modification de la LTr et d'approuver la convention. Cette exception à notre pratique en matière de ratification - selon laquelle les conventions internationales du travail ne sont ratifiées que lorsque leur contenu correspond à notre législation - se justifie dans la mesure où l'on a affaire en l'espèce à une convention fondamentale que tous les Etats sont appelés à ratifier. L'OIT prépare, pour 1999, l'adoption d'une nouvelle convention destinée à lutter contre les formes les plus intolérables d'exploitation des enfants au travail. Ces deux instruments sont destinés à se compléter, et la convention n° 138 reste une convention-clé pour lutter contre le travail des enfants. C'est également dans un esprit de solidarité internationale que le Conseil fédéral vous propose la ratification de la convention n° 138, qui a été ratifiée par 64 pays, et pour laquelle la procédure de ratification a été entamée par une vingtaine d'autres. 478

Rapport et message I Introduction Conformément à l'article 19, 5e et 6e alinéas, de la constitution de TOIT, les Etats membres ont l'obligation de soumettre à leur parlement les conventions et les recommandations adoptées lors de chaque session de la Conférence générale. Conformément à ces dispositions, nous analyserons dans le présent rapport et message la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines et la recommandation (n° 183) qui l'accompagne, ainsi que le protocole à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, instruments adoptés lors de la 82e session de la CIT en 1995. Nous analyserons également la convention (n° 177) et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, adoptées lors de la 83e session de la CIT en 1996. Conformément aux dispositions précitées de la constitution de l'OIT, nous vous avons déjà soumis les conventions nos 98 et 138. Les analyses relatives à ces conventions figurent respectivement dans les rapports sur la 32e (FF 1950 II 857) et sur la 57e session de la CIT (FF 1974 I 1577). LU motion Vollmer du 21 septembre 1994 nous demande de ratifier les conventions (n° 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective. Dans notre réponse, nous vous proposons de transformer la motion en postulat tout en analysant les possibilités de ratifier ces deux conventions. La motion a été adoptée par le Conseil national sous forme de postulat le 16 décembre 1994. La motion Ziegler (96.3036) du 5 mars 1996 et l'interpellation du groupe socialiste (96.3327) du 20 juin 1996 ont également soulevé la question de la ratification de ces deux conventions, considérées comme appartenant aux normes fondamentales du travail. La motion Ziegler a été transformée en postulat le 4 octobre 1996. Vu ce qui précède, ces deux postulats peuvent être classés. L'examen des conventions nos 98 et 138

s'inscrit dans le suivi du Sommet mondial pour le développement social (Copenhague, 6-11 mars 1995). De plus, les discussions entamées au sein de l'OMC, de l'OCDE et de l'OIT sur la dimension sociale de la globalisation de l'économie ont mis en évidence la nécessité pour les Etats de ratifier un corps de conventions fondamentales de l'OIT, à savoir les conventions relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective (conventions nos 87 et 98), à la discrimination professionnelle (nos 100 et 111), au travail forcé et au travail des enfants (nos 29, 105 et 138). La Suisse a ratifié les conventions nos 87, 100, 111, 29 et 105. C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente analyse de ces deux conventions fondamentales non encore ratifiées par la Suisse. L'analyse de la convention n° 138 a révélé que le droit positif suisse ne correspond pas entièrement aux dispositions de la convention. La principale lacune de notre droit national est l'absence d'une disposition sur l'âge minimum d'admission à l'emploi valable pour tous les secteurs économiques, y compris l'agriculture, l'horticulture, la pêche et les ménages privés. Compte tenu de l'importance de la convention n° 138, nous estimons que sa ratification est souhaitable; faisant exception à notre politique de ratification, nous avons examiné les diverses possibilités de modifications législatives permettant de faire concorder le droit suisse avec les dispositions de la convention. Il s'est avéré que la plus adéquate est une modification de la loi sur le travail (LTr; RS 822.11). 479

Les textes des conventions nos 98, 138, 176, 177, du protocole à la convention n° 81, et des recommandations n°s 146, 183 et 184 sont annexés au présent rapport et message. 2

Convention (n° 176) concernant la sécurité et la santé dans les mines (annexe 1) 21

Partie générale Lors de sa 254e session, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 81e session (1994) de la CIT la question de la sécurité et de la santé dans les mines. Cette question a été examinée par la Conférence selon la procédure habituelle de double discussion. La première discussion a eu lieu à la 81e session de la CIT en 1994, suite à laquelle un projet de convention et un projet de recommandation ont été élaborés. A l'issue d'un second examen lors de la 82e session de la CIT en 1995, la Conférence a adopté, le 22 juin 1995, la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines et la recommandation (n° 183) qui l'accompagne. Ces instruments ont pour but de renforcer la sécurité et la santé dans les mines. Jusqu'alors, il n'existait aucun instrument international établissant des normes de sécurité et de santé applicables à l'ensemble du secteur minier. Les 25 millions de travailleurs employés dans le monde par l'industrie minière sont exposés à un taux élevé d'accidents mortels survenus sur le lieu de travail, ainsi qu'à de nombreux accidents et maladies professionnels. Ceux-ci affectent tout particulièrement les travailleurs occupés à des opérations d'exploitation minière au fond. En Suisse, l'activité minière, quel que soit son type, est presque inexistante. Il existe une mine d'extraction de sel (Bex), mais celle-ci n'est plus en activité. Il y a également des salines à Baie, ainsi que des carrières, essentiellement dans le canton du Tessin. Dans le canton de Saint-Gall, une ancienne mine d'extraction de fer a été reconvertie en musée. La ratification de la convention n° 176 ne correspond donc pas à un besoin prioritaire pour notre pays. 22

Partie spéciale 221 Explication des dispositions et position de la Suisse au regard de la convention La convention n° 176 compte 24 articles, dont 16 sont des dispositions de fond. Pour déterminer si la Suisse satisfait aux exigences de la convention, il faut en examiner les dispositions au regard de la législation et de la pratique suisses en la matière. L'hygiène, la santé et la sécurité au travail sont régies en Suisse par la loi sur le travail (LTr; RS 822.11) et l'ordonnance 3 y relative (Hygiène, OLT 3; RS 822.113), ainsi que par la loi du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA; RS

832.20) et l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA; RS 832.30). Des prescriptions de protection de la santé figurent dans trois ordonnances spécifiques aux travaux en mines, galeries ou extraction à ciel ouvert: ordonnance I du DFEP du 8 septembre 1948 (RS 832.323.li), ordonnance du 6 mai 1952 (RSS32.3//.3) et ordonnance du DFI du 15 octobre 1985 (RS 480

832.324.li). La convention n° 176 contenant également des dispositions relatives à la consultation des travailleurs, il sied d'analyser ces droits à la lumière de la loi sur la participation du 17 décembre 1993 (RS822.14). Enfin, certaines dispositions du code des obligations (CO; RS 220) entrent également en considération, tout comme celles de l'ordonnance du 27 février 1991 sur la protection contre les accidents majeurs (OPAM; RS 814.012) ou de la loi du 25 mars 1977 sur les explosifs (Lexp; RS941.41). Les parties I et II (art. 1 à 5) de la convention n° 176 définissent la notion de mine, le champ et les modalités d'application. L'article I^{er} définit les termes mines et employeur au sens de la convention. Le terme de mine tel que le définit l'article I^{er}, paragraphe 1, lettre a, englobe tous les sites, à ciel ouvert ou souterrains, où sont conduites des activités d'exploration et d'extraction de minéraux (à l'exception du pétrole et du gaz) impliquant une altération mécanique du terrain, ainsi que la préparation des matériaux extraits (notamment le concassage, le broyage, la concentration ou le lavage). Conformément à l'article I^{er}, paragraphe 1, lettre b, font également partie de la mine l'ensemble des machines, équipements, accessoires, installations, bâtiments et structures de génie civil utilisés en rapport avec les activités citées ci-dessus. Selon l'article I^{er}, paragraphe 2, le terme employeur désigne toute personne physique ou morale qui emploie un ou plusieurs travailleurs dans une mine, ainsi que l'exploitant, l'entrepreneur principal, l'entrepreneur ou le sous-traitant. La LTr ne contient aucune définition spécifique de la mine. La LAA et ses ordonnances d'exécution ne connaissent pas non plus, comme telle, une définition qui couvre le terme de mine. Il convient de vérifier à chaque fois si une mine est une «entreprise» tombant sous le coup de la loi.- On en trouve par contre une approche intéressante dans trois ordonnances: la première est l'ordonnance I du DFEP du 8 septembre 1948 concernant les mesures techniques de protection et de lutte contre la silicose (mesures à prendre dans la construction de tunnels, de galeries et dans les mines, ainsi que dans les travaux en puits et entonnoirs, travaux d'excavation pour les barrages et ouvrages annexes). La deuxième est l'ordonnance du 6 mai 1952 concernant les moyens de prévenir les accidents dans les travaux à ciel ouvert d'extraction et de préparation de roches, de minéraux, de graviers, de sable, d'argile, de tourbe et de matériaux analogues. Cette ordonnance contient une définition des travaux et une liste des mesures de prévention à prendre, qui couvrent le même champ d'application que la convention. Enfin, conformément à l'ordonnance du DFI du 15 octobre 1985, les employeurs sont tenus d'annoncer à la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA), avant leur mise en chantier, tous les travaux à exécuter dans la construction de tunnels et de galeries ainsi que l'abattage de roches à ciel ouvert d'un volume dépassant 5000 mètres cube par chantier. Cependant, une des activités recensées par la convention n° 176 pour définir le terme de mine, à savoir l'exploration des minéraux, n'est pas couverte par les réglementations susmentionnées. Sous l'angle de la sécurité au travail, notre droit positif ne correspond donc pas entièrement à la définition de la mine figurant à l'article I^{er}, paragraphe 1, lettres a et b, de la convention n° 176. La notion d'employeur (art. 1^{er}, par. 2) n'apparaît pas directement, ni dans la LTr, ni dans la LAA ou l'OPA; ces lois reposent sur la notion d'entreprise. Le titre Xe du CO ne donne pas non plus une définition de l'employeur. La notion d'employeur, dans la convention, fait

référence à des personnes physiques ou morales, voire à des acteurs économiques (exploitant, entrepreneur, sous-traitant). Cette approche doit 481

être mise en rapport avec le besoin de coordination et de souplesse nécessaire pour mettre en œuvre l'article 12 de la convention, lorsque plusieurs employeurs exploitent dans la même mine et qu'il s'agit de coordonner les mesures de sécurité et de santé. En effet, dans cette branche économique, il est courant d'avoir recours à de la sous-traitance ou à de la location de services. La doctrine suisse s'inscrit dans la même optique et considère que la notion «d'employeur» couvre tant l'employeur primaire que l'employeur secondaire. Le droit suisse est donc compatible avec la convention sur ce point. En conclusion, nous ne pouvons pas accepter intégralement l'article premier de la convention. L'article 2 prévoit un régime d'exclusion. En principe, la convention s'applique à toutes les mines (par. 1), et un Etat peut, après avoir consulté les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, exclure du champ d'application de la convention certaines catégories de mines, pour autant que le niveau de protection nationale ne soit pas inférieur à celui qui résulterait de l'application des dispositions de la convention. Les mines qui seraient ainsi exclues doivent néanmoins être progressivement couvertes par la convention (par. 2). Les exigences relatives à la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sont réalisées dans la mesure où nous avons toujours considéré, sans être désavoués par les organes de contrôle du BIT, que la publication de notre rapport et sa discussion en commission parlementaire et en plénum de votre Assemblée permettait aux représentants de ces organisations de faire valoir leur point de vue. Nous pouvons donc accepter l'article 2. Les mêmes remarques et particularités relevées dans notre analyse de l'article 2, au sujet des consultations des partenaires sociaux, peuvent être formulées en général pour l'article 3. Dans notre pays, l'importance du secteur minier est relativement moindre; elle ne justifie pas la formulation d'une politique spécifique de santé et de sécurité en consultation avec les partenaires sociaux. Les mesures prévues dans les différentes lois et ordonnances sur la protection générale des travailleurs suffisent. Certes, certaines dispositions spécifiques liées à la consultation des travailleurs figurent dans la loi sur la participation (art. 10), dans l'OLT 3 (art. 6) et dans l'OPA (art. 6a). D'une manière générale, nous pouvons accepter l'article 3. Aux termes du paragraphe I de l'article 4 de la convention, il appartient à la législation nationale de prescrire les mesures visant à assurer l'application de la convention. La protection des travailleurs en Suisse est réglementée par la loi, comme le démontre la série de textes légaux citée en introduction à notre analyse. Conformément à l'article 4, paragraphe 2, la législation nationale devra être complétée par des normes techniques, des principes directeurs, des recueils de directives pratiques ou d'autres moyens. Selon l'article 53 OPA, la commission de coordination prévue à l'article 85, 2e alinéa, LAA, dispose, entre autres, de la possibilité d'élaborer des directives contraignantes pour les organes d'exécution, de disposer de la procédure que doivent suivre ces organes, et d'élaborer des programmes de promotion de la sécurité du travail dans certaines catégories d'entreprises ou de professions. Par conséquent, l'obligation d'assurer l'application de la convention par voie de législation nationale, complétée le cas échéant par des normes techniques, est remplie, et nous pouvons accepter l'article 4. L'article 5, paragraphe 1, pose le principe selon lequel la législation doit désigner l'autorité appelée à surveiller et à réglementer les divers aspects de la sécurité et de la santé dans les mines. En Suisse, les organes d'exécution et de réglementation de la 482

législation de protection des travailleurs sont déterminés d'une part par la LAA et l'OPA, titre deuxième, articles 47s., et, d'autre part, par les articles 40 à 42 LTr ainsi que par les dispositions correspondantes des ordonnances d'exécution: inspections cantonales et fédérales du travail, Office fédéral du développement économique et de l'emploi (OFDE), SUVA, inspections spécialisées, OFAS. Le principe posé au paragraphe 1 de l'article 5 est réalisé en Suisse. Les paragraphes 2, 3, et 4 de l'article 5 énumèrent les tâches, activités et responsabilités qui devront être légalement prévues pour les organes de surveillance et des spécialistes. Le paragraphe 2 de l'article 5 dispose, à ses lettres a, b, c et d, que la législation devra prévoir la surveillance de la sécurité et de la santé dans les mines, leur inspection, des procédures de notification et d'enquête en cas d'accident grave et, enfin, la possibilité de suspendre ou de restreindre l'activité pour des motifs de sécurité. Du point de vue de la surveillance et de l'inspection de la sécurité, l'article 49, 1er alinéa, chiffre 12, OPA, prévoit que la SUVA surveille l'application des prescriptions sur la prévention des accidents professionnels dans les entreprises qui, à ciel ouvert ou sous terre, exploitent, traitent ou travaillent la pierre ou d'autres matériaux. Conformément à l'article 50, 1er alinéa, OPA, la SUVA est également compétente pour surveiller l'application des prescriptions sur la prévention des maladies professionnelles dans toutes les entreprises. Le reste des mesures d'inspection et de surveillance dans le domaine de la protection de la santé relèvent de la LTr et sont assumées par les inspections cantonales et fédérales du travail. En ce qui concerne la notification et l'enquête dans les cas d'accidents (art. 5, par. 2, let. c), le droit suisse prévoit que le travailleur doit aviser son employeur ou l'assureur de tout accident qui nécessite un traitement médical ou provoque une incapacité de travail (art. 45, 1er al. LAA). L'article 61, 1er alinéa, OPA, qui porte sur les visites d'entreprises, dispose qu'en cas d'urgence les organes de contrôle peuvent accéder à tous les locaux et postes de travail de l'entreprise, effectuer des vérifications et prélever des échantillons en dehors des heures de travail. A cet égard, les «Directives pour la sécurité au travail» (Directives CFST, form. 6029) ne font pas mention d'une procédure d'enquête automatique suite à la survenance d'un accident. Ces directives prévoient néanmoins que «les rapports d'enquête sur les accidents ne doivent contenir que des indications servant à déterminer les causes de l'accident». Conformément à l'article 53 de l'ordonnance du 20 décembre 1982 sur l'assurance-accidents (OLAA), la victime d'un accident ou ses proches doivent annoncer immédiatement l'accident à l'employeur ou à l'assureur et donner tous les renseignements concernant le moment, le lieu et les circonstances et les suites de l'accident, le médecin traitant ou l'établissement hospitalier, les responsables et les assurances intéressés. Conformément à la lettre d du paragraphe 2 de l'article 5, la législation nationale devra prévoir l'établissement et la publication de statistiques sur les cas d'accidents, de maladies, et d'incidents dangereux. Cette disposition correspond à l'article 53, 3e alinéa, lettre d, OLAA, selon lequel les formulaires de déclaration d'accident ou de maladie professionnelle remis par les assureurs doivent contenir les indications permettant de porter une appréciation sur la sécurité au travail et d'établir des statistiques. La lettre e du paragraphe 2 de l'article 5 prévoit que la législation nationale devra accorder à l'autorité compétente le pouvoir de suspendre ou de restreindre les activités minières pour des motifs de sécurité ou de santé. Les articles 86, 2e alinéa, LAA, et 52, 2e alinéa, LTr, contiennent une exigence identique à celle de la convention. L'article 5, paragraphe 2, lettre f, prévoit la mise en place de procédures efficaces en vue de donner effet aux droits des travailleurs et de leurs représentants d'être consultés au sujet des questions et de participer aux mesures relatives à la sécurité et à la

santé sur le lieu de travail. L'article 6 OLT 3 prévoit que les travailleurs, ou leurs représentants au sein de l'entreprise, doivent être consultés suffisamment tôt et de manière globale sur toutes les questions concernant l'hygiène, et qu'ils peuvent formuler des propositions; à leur demande, ces derniers doivent être associés d'une manière appropriée aux investigations et aux visites de l'entreprise faites par les autorités. L'employeur doit les informer des exigences formulées par ces dernières. L'article 10 de la loi sur la participation prévoit le droit de participation des travailleurs dans le domaine de la sécurité au travail et la protection de la santé. L'article 5, paragraphe 2, est acceptable. L'article 5, paragraphe 3, dispose que la législation nationale devra prévoir que la fabrication, l'entreposage, le transport et l'utilisation d'explosifs et de détonateurs doivent être effectués par des personnes compétentes. Conformément au même principe, l'application de la loi sur les explosifs (LExpI) est prévue dans le cadre de la sécurité au travail. Aux termes de l'article 34 LExpI, l'exécution des mesures qui assurent la protection des travailleurs relève du domaine de compétence des organes d'exécution de la LAA. Sont en particulier déterminantes en l'occurrence les dispositions de l'article 14 sur le permis d'emploi et celles de l'article 30 sur l'obligation d'annoncer les accidents (cf. art. 45 LAA). La LExpI renferme des indications sur la responsabilité dans les fabriques à l'article 18, sur l'emballage des explosifs à l'article 19, sur l'entreposage et la protection des matières explosives et des engins pyrotechniques aux articles 20 à 22 ainsi que sur la manipulation, le transport, l'emploi, la destruction et la restitution des matières explosives aux articles 23 à 26. Les détails sont réglés dans l'ordonnance sur les explosifs. Enfin, l'article 8 OPA prévoit que les travaux comportant des dangers particuliers doivent être effectués par des travailleurs ayant été formés spécialement à cet effet. Le droit suisse correspond aux exigences de l'article 5, paragraphe 3. L'article 5, paragraphe 4, de la convention dresse la liste des autres prescriptions qui devront figurer dans la législation nationale. Il s'agit des prescriptions à suivre en matière de sauvetage dans les mines, de premiers soins et de services médicaux (let. a), de l'obligation de fournir des appareils respiratoires de sauvetage individuel aux travailleurs (let. b). La lettre c demande que des mesures de protection à appliquer aux travaux miniers abandonnés soient prévues. Selon la lettre d, la législation nationale devra établir les prescriptions visant à assurer le stockage, le transport et l'élimination des substances dangereuses utilisées dans les travaux miniers ou provenant de l'activité minière dans des conditions de sécurité satisfaisantes. Enfin, la législation nationale devra aussi établir l'obligation de fournir et de maintenir un nombre suffisant d'équipements sanitaires et d'installations pour se changer, se laver et se nourrir (let. e). En ce qui concerne le sauvetage et les premiers soins, l'OPA stipule que les spécialistes de la sécurité au travail ont notamment pour tâche de conseiller et de renseigner l'employeur sur l'organisation des premiers secours, de l'assistance médicale d'urgence, du sauvetage et de la lutte contre l'incendie (art. 11, 1er al., let. b, ch. 5). L'article 36 OLT 3 prévoit également des mesures de sauvetage, de premiers secours et de services médicaux à prendre de manière générale, sans faire référence aux mines. La Suisse peut donc accepter l'article 5, paragraphe 4, lettre a. L'exigence de la mise à disposition d'appareils respiratoires de sauvetage individuel est remplie par l'article 5 OPA, conformément auquel l'employeur doit mettre à disposition des travailleurs des équipements individuels de protection, et notamment des appareils de protection des voies respiratoires. La même exigence se retrouve à l'article 27 OLT 3. Nous pouvons dès lors accepter la lettre b du paragraphe 4 de l'article 5. L'article 5, paragraphe 4, lettre c, demande que des mesures 484

de protection à appliquer aux travaux miniers abandonnés soient prévues. Il n'existe pas de disposition légale spécifique au niveau fédéral; cette question est à mettre en relation avec l'autorisation d'exploiter ou avec la concession, qui ressortissent toutes deux à la compétence du canton, voire de la commune. Par contre, les dispositions du CO relatives à la responsabilité du propriétaire de bâtiment ou d'ouvrage sont applicables. Le propriétaire est tenu de prendre les mesures nécessaires s'il ne veut pas être tenu pour responsable d'un dommage en raison d'une installation ou d'un entretien défectueux. Enfin, toute personne qui est menacée d'un dommage provenant du bâtiment ou de l'ouvrage d'autrui peut exiger que soient prises les mesures nécessaires pour écarter le danger. Dans la pratique, le petit nombre de mines abandonnées ont été soit reconverties en sites de visite ou munies des dispositifs pour la protection du public. L'exigence de la lettre c est réalisée. Les prescriptions générales du droit suisse relative aux conditions de sécurité en cas de stockage, transport et élimination des substances ou résidus dangereux figurent aux articles 37 OPA et au chapitre 2 (art. Ils.) de l'OLT 3. L'article 5, paragraphe 4, lettre d, peut être accepté. Les exigences découlant de la lettre e, paragraphe 4, de l'article 5 de la convention sont réalisées aux articles 29 à 33 de l'OLT 3. La lettre e peut donc être acceptée. Les dispositions du droit suisse correspondant aux exigences du paragraphe 5 de l'article 5 figurent, en termes généraux, aux articles 7 et 8 LTr relatifs à l'approbation des plans et à l'autorisation d'exploiter, ainsi qu'aux articles 22 à 29 ÖLT 1 et dans l'OLT 4 qui concrétisent cette procédure. Le paragraphe 5 de l'article est acceptable. En conclusion l'état de notre droit positif et de notre pratique correspond aux exigences de l'article 5, qui peut être accepté intégralement. La partie III de la convention traite des mesures de prévention et de protection dans la mine. Les articles 6 à 12 établissent les responsabilités de l'employeur. L'article 6 établit la responsabilité de l'employeur dans l'évaluation et le traitement des risques. Le même principe régit notre système juridique de protection des travailleurs. En effet, tant la LAA que la LTr instituent la responsabilité générale de l'employeur en matière de protection de la santé et d'hygiène au travail (art. 82 LAA et 6 LTr). Plus précisément, cette responsabilité quant à l'évaluation des risques figure aux articles 3 et 1 la-e OPA, d'une part, et 2, 3 ainsi que 27 OLT 3 d'autre part. Les prescriptions de cette dernière ordonnance ne couvrent cependant pas l'ensemble des exigences découlant de la convention. Vu ce qui précède, nous ne pouvons pas accepter l'article 6. L'article 7 établit - toujours sous la responsabilité générale d'employeur - une série de mesures extrêmement détaillées pour éliminer ou réduire les risques au minimum. Comme nous l'avons relevé pour l'article précédent, notre système juridique institue un devoir général pour l'employeur dans ce domaine. En outre, des mesures telles que le déclassement de la mine (let. b) ne ressortissent pas à la compétence de l'autorité de protection des travailleurs mais plutôt à celle de l'autorité locale concessionnaire. Seules les exigences spécifiques mentionnées aux lettres f et h, et relatives à la ventilation et la prévention, la détection et la lutte contre le déclenchement et la propagation d'incendies, trouvent leur véritable pendant dans les articles 33 OPA, 3s. de l'ordonnance 1 concernant les mesures techniques de protection et de lutte contre la silicose du 8 septembre 1948, ainsi qu'aux articles 17 OLT 3, 15 et 22 à 25 OLT 4. Sinon, les dispositions de l'article 7 de la convention devraient être intégrées dans celles de la LTr relatives à la procédure d'approbation des plans (art. 7 et 8 LTr) et cela entraînerait une modification de l'OLT 4. Dans ces conditions et eu 485

égard à la portée de l'article 7 de la convention, nous ne pouvons pas accepter cet article. L'article 8 demande à l'employeur de préparer un plan d'action d'urgence en vue de faire face aux catastrophes industrielles et naturelles raisonnablement prévisibles. Une telle

exigence n'existe pas dans notre droit de protection des travailleurs, à tout le moins exprimée en termes aussi stricts. En effet, les articles 20 OPA et 8 OLT 4 demandent l'aménagement de voies d'évacuation et d'issues de secours, mais cette mesure ne correspond pas à un véritable plan d'action d'urgence. De plus, selon POPAM, notre législation sur la protection de l'environnement ne couvre pas les mines comme telles, mais des entreprises présentant des risques particuliers. Nous ne pouvons donc pas accepter l'article 8 de la convention. L'article 9 dresse un catalogue de mesures que doit prendre l'employeur lorsque les travailleurs sont exposés à des dangers d'ordre physique, chimique ou biologique: information sur les dangers, les risques et les mesures de prévention (let. a), élimination ou réduction des risques (let. b), mise à disposition de vêtements et d'équipements de protection (let. c), premiers soins, transport et accès à des services médicaux (let. d). L'article 6 OPA rend l'employeur responsable d'informer les travailleurs sur les dangers auxquels ils sont exposés et sur les mesures de prévention. La même obligation figure à l'article 5 OLT 3 pour les mesures d'hygiène à prendre à titre de prévention. L'obligation générale de l'employeur de prendre toutes les mesures pour protéger la santé des travailleurs figurant aux articles 82 LAA et 6 LTr, et telles qu'explicitées aux articles 3 OPA, 2 et 3 OLT 3, couvre l'obligation d'éliminer ou de réduire les risques. Ce sont les articles 5 et 38 OPA, 27s. OLT 3 qui prévoient, en Suisse, l'obligation de l'employeur de fournir des vêtements adéquats et, le cas échéant, des équipements de protection, comme le demande la lettre c de cette disposition. Enfin, l'obligation de fournir et d'organiser les premiers soins, le transport et l'accès à des services médicaux figure aux articles 11e, 1er alinéa, lettre b, chiffre 5, OPA, et 36 OLT 3. Vu ce qui précède, l'article 9 peut être accepté dans son intégralité. L'article 10 continue d'étendre la liste détaillée des obligations à charge de l'employeur. Ainsi ce dernier doit-il veiller à ce que les travailleurs soient instruits, formés et recyclés en matière de sécurité et de santé (let. a), que le travail posté fasse l'objet d'un contrôle adéquat pour garantir les conditions de sécurité (let. b), qu'un système soit mis en place pour identifier et localiser les personnes se trouvant au fond (let. c), qu'une enquête soit menée sur les accidents et incidents sérieux et sur les mesures pour y remédier (let. d), qu'un rapport soit établi sur les accidents et incidents dangereux (let. e). L'instruction des travailleurs en matière de santé figure aux articles 6, 7 et 11, lettre c, OPA, ainsi qu'aux articles 5 et 7 OLT 3 pour les mesures d'hygiène. Notre système de protection des travailleurs ne prévoit pas de contrôle du travail posté tel que le demande la convention, ni la mise en place d'un système d'identification et de localisation. Les articles 47 LAA, 54 OLAA et 61 OPA prévoient les procédures de constatation et d'enquête par les organes d'exécution et l'assureur, ainsi que les mesures pour remédier aux accidents et incidents dangereux, tout comme le rapport à l'intention de l'autorité compétente. Vu ce qui précède, nous ne pouvons pas accepter l'article 10 dans son intégralité puisque les lettres b et c ne trouvent pas leur pendant dans la législation suisse de protection des travailleurs. L'article U demande à l'employeur qu'une surveillance médicale régulière soit effectuée sur les travailleurs exposés aux risques liés aux activités minières. Au titre de 486

la prévention dans le domaine de la médecine du travail, l'obligation générale de soumettre les travailleurs à des examens médicaux figure aux articles 70 à 77 OPA en des termes identiques à ce que demande la convention. Nous pouvons donc accepter l'article 11. L'article 12 stipule que lorsque deux ou plusieurs employeurs se livrent à des activités dans la même mine, l'employeur responsable de la mine devra coordonner l'exécution de toutes les mesures relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs. Une telle obligation

figure dans notre droit positif de protection des travailleurs, aux articles 9 et 10 OPA ainsi qu'aux articles 8 et 9 OLT 3. L'article 12 peut être accepté. L'article 13 est consacré aux droits des travailleurs occupés dans les mines et de leurs délégués dans le domaine de la protection des travailleurs. Le paragraphe 1, lettre a, institue le droit de signaler les accidents, les incidents dangereux et les dangers à l'employeur et à l'autorité compétente. Les articles 11, 2e alinéa, OPA, et 10, 2e alinéa, OLT 3, ne reconnaissent pas une telle possibilité d'annoncer les défauts comme un droit du travailleur, mais comme une obligation. De plus, celle-ci se limite au fait d'annoncer le défaut à l'employeur lorsque le travailleur n'est pas en mesure de l'éliminer lui-même. La lettre b reconnaît le droit de demander et d'obtenir des enquêtes sur les motifs de préoccupation touchant à la sécurité et à la santé. Les articles 63 OPA et 54 LTr ne correspondent que très partiellement à cette exigence. En effet, ils s'insèrent dans le cadre d'une procédure qui ne repose pas sur un droit du travailleur à dénoncer de telles situations. La lettre c confère au travailleur le droit d'être informé ou de connaître les dangers au lieu de travail. Dans le même esprit, notre législation sur la protection des travailleurs impose à l'employeur l'obligation d'instruire les travailleurs sur les dangers au lieu de travail (art. 6 OPA et 5 OLT 3). La lettre d consacre le droit d'obtenir des informations en possession de l'employeur ou de l'autorité compétente relatives à la sécurité et à la santé. Les articles 6, 60, 1er alinéa, OPA, et 5 OLT 3, prévoient une telle possibilité d'information, mais uniquement sur les obligations respectives des employeurs et des travailleurs, et non sur leurs droits. Le droit de s'écarter de toute situation sérieusement dangereuse pour la santé et la sécurité (let. e) n'est pas explicitement garanti par la LAA ou la LTr, mais est réglée par la norme générale de l'article 328 CO. Le droit de choisir collectivement des délégués à la sécurité et à la santé (let. f) fait l'objet, sous certaines conditions formelles, des articles 5s. de la loi sur la participation. L'article 10 de cette loi prévoit que le mandat de la représentation des travailleurs s'étend aux questions de la sécurité et de la santé au travail, au sens des articles 82 LAA et 6 LTr. En conclusion, si nous ne pouvons accepter la majorité des exigences du premier paragraphe de cet article, c'est principalement en raison de la conception de base qui les sous-tend: notre législation ne fixe qu'un cadre général, alors que la convention exige des mesures concrètes en faveur des travailleurs. Le paragraphe 2 établit les droits des délégués des travailleurs. La lettre a leur reconnaît le droit de représenter les travailleurs pour tout ce qui touche à la santé et à la sécurité au travail. Comme nous l'avons déjà relevé ci-dessus, l'article 10, lettre a, de la loi sur la participation reconnaît un tel droit. Le fait d'associer de manière appropriée la représentation des travailleurs aux investigations et aux visites dans l'entreprise faites par les autorités, tel que l'accordent l'article 6 OLT 3 et l'article 61, alinéa lbis, OPA, ne couvre que partiellement les exigences de la lettre b; la convention va plus loin en demandant un véritable droit de participation et de surveillance des enquêtes faites par l'employeur ou l'autorité compétente. La lettre c, consacrée au droit de faire appel à des conseillers et des experts indépendants, n'a pas son pendant dans notre

législation. Le droit de tenir des consultations avec l'employeur sur les questions relatives à la sécurité et à la santé, y compris les politiques et procédures (let. d) n'est que partiellement reflété dans notre droit positif: l'article 6, 1er alinéa, OLT 3, consacre ce droit, étendu à celui de formuler des propositions, mais dans le seul domaine de l'hygiène au travail. Il n'y a pas de disposition correspondante dans la LAA ou ses ordonnances d'exécution. Les droits de tenir des consultations avec l'autorité compétente et de recevoir notification des accidents et incidents dangereux (let. e et f) ne figurent pas dans notre législation de

protection des travailleurs. En conclusion, le paragraphe 2 ne peut pas être accepté. Le paragraphe 3 précise que les procédures relatives à l'exercice de l'ensemble des droits précités doivent être précisées par la législation nationale ainsi que par consultations entre employeurs et travailleurs. Il découle de l'examen effectué ci-dessus que ces deux voies sont offertes dans notre système. Le paragraphe 4 demande que la législation nationale garantisse l'exercice des droits susmentionnés sans discrimination ni représailles. La protection des représentants des travailleurs est garantie par la loi sur la participation (art. 12), pour ce qui touche les droits couverts par cette loi. Pour le reste, nos remarques concernant la différence de conception entre la convention et notre système juridique demeurent, ce qui nous empêche d'accepter ce paragraphe. Vu l'ensemble de l'analyse relative à l'article 13, nous ne pouvons accepter cette disposition de la convention. L'article 14 confie à la législation nationale le soin de fixer les obligations des travailleurs, suivant leur formation. Ainsi doivent-ils se conformer aux mesures prescrites de sécurité et de santé (Ict. a) et prendre raisonnablement soin de leur santé et de leur sécurité (let. b). Les obligations correspondantes du travailleur en matière de sécurité au travail sont consignées à l'article 11, 1er et 3e alinéas, OPA, et celles relevant de l'hygiène aux articles 6, 3e alinéa, LTr, et 10, 1er alinéa, OLT 3. La lettre c prévoit l'obligation de signaler toute situation pouvant présenter un risque pour la sécurité ou la santé dans les mêmes termes que les articles 11, 2e alinéa, OPA, et 10, 2e alinéa, OLT 3. Le devoir de coopérer avec l'employeur pour lui permettre de respecter les obligations et les responsabilités que lui attribue la convention (let. d) figure aux articles 6, alinéa 4, LTr, et 82, alinéa 3, LAA. L'article 14 peut donc être accepté. L'article 15 dispose que des mesures doivent être prises pour encourager la coopération entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants en vue de promouvoir la sécurité et la santé dans les mines. Cette coopération est largement prévue, en Suisse, au sein des organes institués en vertu de la LAA, de la LTr et de leurs ordonnances d'exécution (art. 52s. OPA, 43 LTr et 83 OLT 1), mais elle ne se limite pas au secteur minier: la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) ainsi que la Commission fédérale du travail (CFT) traitent de l'ensemble des questions relatives à la sécurité, à la santé et à l'hygiène dans les entreprises soumises à la loi. Néanmoins, l'article 15 peut être accepté. La partie IV de la convention ne contient que l'article 16, consacré aux mesures d'application qu'un Etat qui ratifie la convention devra adopter et mettre en place. Ainsi, il lui faudra tout d'abord adopter toutes les mesures nécessaires, y compris les sanctions et mesures correctives appropriées, afin d'assurer l'application effective de la convention (Ict. a). Notre droit positif prévoit toute une série de mesures et sanctions pour assurer la mise en oeuvre de la protection des travailleurs: articles 60 à 68 OPA et 50 à 54 LTr, puis 59 à 62 LTr. La lettre b prévoit l'obligation de mettre en place les services d'inspection appropriés et de les doter en ressources humaines nécessaires. Les organes d'exécution chargés de la sécurité au travail sont énumérés aux articles 47 à 51 OPA: SUVA, organes fédéraux et cantonaux d'exécution de la 488

LTr et organisations spécialisées. Ceux chargés des questions d'hygiène sont décrits aux articles 42, 4e alinéa, LTr, et 79-80 OLT 1: l'OFDE, avec ses quatre inspections fédérales et son service médical du travail, exerce la haute surveillance sur la mise en oeuvre de la LTr. Enfin, les cantons, chargés de l'exécution de la loi, ont tous institué une inspection du travail. Les exigences découlant de cet article sont réalisées en Suisse, et nous pouvons accepter l'article 16. La partie V de la convention contient les articles 17 à 24 avec les dispositions finales habituelles. Il n'est pas nécessaire de les commenter ici. 222 Position

au regard de la recommandation (annexe 2) La recommandation (n° 183) n'a pas de caractère contraignant et ne fait pas l'objet d'une ratification. Le texte de la recommandation donne nombre de détails supplémentaires et des exemples concernant les mesures à prendre qui devraient faciliter la mise en œuvre de la convention. La première partie de la recommandation est constituée par des «dispositions générales» qui ne comprennent pas moins de 11 articles, dont l'article 8 notamment fournit des précisions détaillées sur les mesures de sauvetage. La deuxième partie de la recommandation concerne les «mesures de prévention et de protection à la mine» (art. 12 à 25). L'article 16 définit notamment les principaux risques (éboulement, explosions, etc.). L'article 20 donne une liste détaillée des dangers (poussières en suspension, température). La troisième partie est intitulée «droits et obligations des travailleurs et de leurs délégués» (art. 26 à 30). Ces dispositions complètent les dispositions de l'article 13 de la convention sur les délégués des travailleurs à la sécurité et à la santé. La quatrième partie précise le contenu que pourraient avoir les mesures visant à encourager la coopération entre employeurs et travailleurs prévue à l'article 15 de la convention. La cinquième et dernière partie du texte concerne la protection des travailleurs exerçant un droit reconnu par la législation ou par un accord avec l'employeur. Le dernier article concerne les répercussions éventuelles des activités minières sur l'environnement immédiat et la sécurité du public.

23 Conclusions II résulte de notre analyse des dispositions de la convention n° 176 que la ratification de cet instrument n'est pas possible. Plusieurs dispositions techniques de la convention ne trouvent par leur pendant dans notre droit de protection des travailleurs et leur introduction dans notre législation interne n'est pas opportune pour les raisons indiquées ci-dessus. Nous vous proposons de ne pas approuver la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines. 489

3 Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail (annexe 3) 31

Partie générale La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, adoptée lors de la 30e session de la CIT, oblige tout Etat qui la ratifie à instituer un système d'inspection du travail dans l'industrie et le commerce. Cette convention est assortie de possibilités de ratification «à la carte», puisqu'un Etat membre de l'OIT peut accepter d'introduire l'inspection du travail soit dans les seuls établissements industriels (Partie I), soit dans le commerce (Partie II), soit dans ces deux domaines. Fort de cette possibilité, notre pays a ratifié la partie I de la convention le 13 juillet 1949 (FF 1949 I 1) et la partie II le 1er juillet 1972 (FF 7970 II 161). A ce jour, la convention (n° 81) a été ratifiée par 121 Etats, dont tous les membres de l'UE. Le but du présent protocole à la convention est d'étendre le champ d'application des dispositions de cette dernière aux activités du secteur des services non commerciaux. Le Conseil d'administration du BIT a décidé, lors de sa 258e session (novembre 1993), d'inscrire à l'ordre du jour de la 82e session de la CIT la question de l'extension de la convention n° 81 aux activités du secteur des services non commerciaux. Cette extension lui semblait indiquée, car les travailleurs occupés dans les services non commerciaux exécutent des travaux identiques à ceux des établissements industriels et commerciaux; ces travaux comportent donc les mêmes risques et les mêmes problèmes. Certains travaux sont en outre exécutés dans les services non commerciaux par des travailleurs sans formation adéquate, ce qui augmente les risques d'accidents.

32 Partie spéciale 321

Explication des dispositions et position de la Suisse au regard du protocole Le protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail (protocole) contient 10 articles et est subdivisé en trois parties: la partie I relative au champ d'application, aux définitions et à l'application du protocole (art. 1 à 3); la partie II qui contient des dispositions particulières

(art. 4 à 6) et enfin la partie III consacrée aux dispositions finales, qui sont identiques à celles des conventions de l'OIT (art. 7 à 10). Pour déterminer si la Suisse satisfait aux exigences du protocole, il convient d'en examiner les dispositions au regard de notre législation sur la protection des travailleurs. La sécurité au travail est réglementée par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA; RS 832.20) et son ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA; RS 832.30). Sa mise en œuvre est assurée par la SUVA ainsi que par les organes d'exécution de la loi sur le travail, à savoir les inspections du travail. La protection de la santé au travail est réglementée par la loi sur le travail (LTr; RS 822.11) ainsi que par ses ordonnances n° 3, du 18 août 1993 (OLT 3; RS 822.113) et n° 4, du 18 août 1993 (OLT 4; RS 822.114). Sa mise en œuvre est garantie par les autorités cantonales d'exécution sur lesquelles les quatre inspections fédérales du travail (IFT) de l'OFDE exercent la

haute surveillance. Les IFT sont en outre directement compétentes pour la surveillance de la protection de la santé dans les entreprises fédérales. L'unité Médecine et hygiène du travail de l'OFDE est enfin également chargée de tâches touchant à la protection de la santé. L'article 1er prévoit que tout membre ayant ratifié le protocole doit appliquer les dispositions de la convention n° 81 aux activités du secteur des services non commerciaux (par. 1). Celles-ci sont définies comme étant les activités de tous les établissements qui ne sont ni industriels, ni commerciaux (par. 2). Enfin, le paragraphe 3 prévoit que le protocole s'applique à tous les établissements qui ne relèvent pas déjà de la convention. Il s'agit d'analyser cette disposition en relation avec l'article 2 qui offre des possibilités d'exclusion du champ d'application du protocole. D'une manière générale et sans faire de distinction entre secteurs industriel, commercial ou non, notre législation sur la sécurité au travail (LAA; OPA) repose sur la notion d'entreprise (art. 1er OPA). L'article 81 LAA stipule que les prescriptions sur la sécurité au travail s'appliquent à toutes les entreprises employant des travailleurs en Suisse. La législation sur la sécurité au travail satisfait donc à l'article 1er du protocole. Par contre, dans le domaine de l'hygiène au travail, les articles 1er et 5, 2e alinéa, LTr connaissent les notions d'établissements industriels et commerciaux. Cette loi prévoit une série d'exceptions à son champ d'application quant aux entreprises et aux personnes. Sous cet angle, les services non commerciaux peuvent être définis, en Suisse, comme étant ceux des administrations publiques (fédérale, cantonale et communale) ainsi que de l'agriculture au sens large. La LTr excluant expressément de son champ d'application les administrations fédérales, cantonales et communales ainsi que l'agriculture, ces «entreprises» ne sont donc pas soumises à l'inspection du travail (art. 2 LTr). Notre législation sur l'hygiène au travail ne couvre donc pas les exigences de l'article 1er du protocole. Il convient d'analyser si les possibilités d'exclusion offertes par l'article 2 du protocole nous permettent de lever cette divergence entre notre droit positif et le protocole. La liste des exclusions figurant à l'article 2 est exhaustive et soumise à certaines conditions; en effet, un Etat qui ratifie le protocole peut exclure de son champ d'application les administrations nationales (fédérales) essentielles (let. a), les forces armées (personnel militaire ou civil; let. b), la police et les autres services de sécurité publique (let. c) et les services pénitentiaires (personnel pénitentiaire et détenus qui travaillent; let. d), si l'application de la convention n° 81 soulève à leur égard des problèmes particuliers d'une importance significative. Il ressort de cette liste d'exclusion que les administrations cantonales et communales ainsi que l'agriculture sont couvertes par le protocole; elles ne font pas partie des domaines pouvant être exclus du champ d'application du protocole en vertu de son article 2. La police et les services pénitentiaires ressortissent principalement à

la compétence cantonale; nous ne remplissons donc pas les exigences posées par le protocole quant à son champ d'application. Il serait enfin nécessaire d'exclure l'administration fédérale du champ d'application du protocole, mais pour un tout autre motif. Bien que l'article 2 LTr exclue l'administration fédérale de son champ d'application, les prescriptions sur l'hygiène de la LTr lui sont applicables en vertu de l'article 3a LTr. L'administration fédérale est donc en principe soumise au système d'inspection de l'hygiène au travail prescrit dans la LTr et il ressort aux IFT de s'acquitter de cette tâche (art. 42, 2e al., LTr). La notion d'hygiène figurant aux articles 6 LTr et 2 OLT 3 ne comprend pas la durée du travail, alors que la convention (n° 81) accorde à l'inspection du travail le devoir de vérifier l'application de la législation nationale sur la durée du travail (art. 3, par. 1, let. a). L'absence d'inspection de la durée du travail dans l'admi- 491

nistration fédérale poserait donc un problème sérieux au regard tant du protocole que de la convention dans la mesure où une révision de la loi sur le travail serait nécessaire. La LTr n'est pas conforme au protocole, et nous ne sommes pas en mesure d'accepter l'article 1er ni de faire usage des dérogations offertes par l'article 2, paragraphe 1, du protocole sur ce point. Le paragraphe 2 de l'article 2 du protocole prescrit que l'Etat qui entend exclure certains domaines du champ d'application du protocole conformément au paragraphe 1 de l'article 2 doit au préalable consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Vu ce qui précède, il n'est pas nécessaire de vérifier si, en l'espèce, notre droit positif correspond en tout point à cette exigence. En principe, nous considérons que chaque modification de notre législation du travail étant soumise aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par la Commission fédérale du Travail (art. 43 LTr et 83 OLT 1) nous pouvons accepter ce paragraphe. L'article 3, paragraphe I, dispose que le protocole doit être mis en oeuvre par voie de législation ou par d'autres moyens conformes à la pratique nationale. On l'a vu plus haut, l'inspection du travail, ses tâches et compétences sont réglementées par la LTr et par la LAA. Toute extension des compétences de l'inspection du travail - en l'espèce au secteur des services non commerciaux - nécessiterait une révision législative. C'est donc par voie de législation que le protocole serait mis en oeuvre en Suisse, si notre pays était en mesure de le ratifier. L'article 3, paragraphe 2, stipule que les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs devraient être consultées pour la mise en oeuvre du protocole à la convention n° 81. Nous renvoyons à nos commentaires relatifs à l'article 2, paragraphe 2, du protocole et pouvons conclure que cette consultation des partenaires sociaux a effectivement lieu dans notre pays. L'article 3 du protocole peut donc être accepté. Selon l'article 4, paragraphe 1, un Membre peut prendre des dispositions particulières concernant l'inspection des administrations nationales essentielles, des forces armées, de la police et des autres services de sécurité publique ainsi que des services pénitentiaires. Ces dispositions particulières doivent permettre de réglementer les prérogatives des inspecteurs du travail telles que prévues à l'article 12 de la convention n° 81, et rappelées à l'article 4, paragraphe 1, du protocole. Dans le même esprit, les paragraphes 2 et 3 de l'article 4 permettent à un Membre d'adopter des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des forces armées, de la police et des autres services de sécurité publique (par. 2) ainsi que des établissements pénitentiaires (par. 3) afin de restreindre les prérogatives des inspecteurs du travail dans certaines situations précises (par ex.: restriction des inspections pendant les manoeuvres ou exercices, ou durant les périodes de tension déclarées). De caractère programmatique, ces dispositions complètent l'article 2 du protocole, car elles permettent à un Etat, qui n'a pas exclu d'emblée par une déclaration

lesdits secteurs du champ d'application du protocole, de limiter quelque peu la portée du protocole en adaptant les prérogatives des inspecteurs du travail prévues à l'article 12 de la convention n° 81. Comme nous l'avons démontré dans le cadre de l'examen de l'article 2 du protocole, l'inspection du travail, selon l'article 3, paragraphe 1, lettre a, de la convention (n° 81), est chargée d'assurer notamment l'application des dispositions relatives à la durée du travail, ce qui n'est pas possible dans l'administration fédérale, selon notre législation. Peu importe dès lors de réglementer spécialement 492

les prérogatives des inspecteurs du travail au niveau national si ce sont les activités mêmes de l'inspection qui ne sont pas couvertes par la loi suisse. Les domaines relevant de la compétence des autorités cantonales ou communales (police et autres services de la sécurité publique, services pénitentiaires) ne sont pas couverts par la LTr, et il appartient aux cantons et aux communes d'instituer leur propre système d'inspection pour ces secteurs ainsi que de déterminer les conditions auxquelles ce système est soumis. La pratique démontre que les cantons et les communes ont fait usage de cette liberté pour adopter des systèmes sensiblement différents. Accepter l'article 4, paragraphes 1 à 3, reviendrait à reconnaître une obligation à l'égard des cantons - voire des communes - d'harmoniser leurs règles dans ce domaine. Une telle harmonisation se heurterait à notre système fédéraliste. L'article 4 ne peut donc pas être accepté. L'article 5 prévoit qu'un Membre peut prendre des dispositions particulières visant à restreindre dans certaines circonstances les inspections des établissements des services de lutte contre l'incendie et des autres services de secours. Comme énoncé plus haut, les services de lutte contre l'incendie entrent dans le domaine de compétence des autorités cantonales, voire communales et ne sont donc pas soumises à la LTr. Pour les mêmes raisons indiquées ci-dessus en commentaire à l'article 4, nous ne pourrions pas faire usage de cette possibilité, ni accepter l'article 5 du protocole. Conformément à l'article 6, l'inspection du travail doit être à même de donner des avis sur la formulation de mesures tendant à réduire les risques durant la formation à des tâches dangereuses et doit pouvoir participer au contrôle de la mise en oeuvre de ces mesures. Conformément à l'article 80, 1er alinéa, lettre b, OLT 1, les IFT sont chargées de conseiller les cantons, les employeurs et les travailleurs dans l'application de la loi et de ses ordonnances. Les IFT peuvent en outre donner des instructions à l'employeur et exiger qu'il prenne les mesures nécessaires pour établir l'ordre légal (art. 82, 1er al., OLT 1). L'employeur se voit alors impartir un délai pour établir l'ordre légal conformément aux instructions qui lui ont été données et en faire l'annonce à l'inspection du travail (art. 82, 2e al., OLT 1). Sur la base de ces dispositions, les IFT peuvent donner des instructions sur la formation à des tâches susceptibles d'être dangereuses et peuvent participer au contrôle de leur mise en oeuvre. L'article 6 peut être accepté. Les articles 7 à 10 comprennent les dispositions finales identiques à celles des conventions, notamment sur les conditions de ratification du protocole. 11 n'est pas nécessaire de les commenter ici. 33 Conclusions

Notre droit positif remplit les conditions de mise en oeuvre de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce. Le protocole de 1995 relatif à cette convention étend l'inspection aux secteurs des services non commerciaux; ce faisant, il couvre des domaines qui sont réglementés d'une manière différente dans notre pays, soit au niveau fédéral, soit au niveau cantonal ou communal. L'examen du protocole démontre également que le système suisse d'inspection du travail est conforme au protocole en matière de sécurité à la place de travail, mais qu'il ne l'est pas en ce qui concerne l'hygiène à la place de travail. Les administrations cantonales et communales ainsi que l'agriculture ne sont en effet pas soumises à l'inspection du travail en matière d'hygiène à la place de travail.

Il s'agit par con- 493

séquent d'importants secteurs des services non commerciaux pour lesquels l'application de la convention n° 81 ne peut pas être garantie. Nous vous proposons de renoncer à approuver le protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail. 4

Convention (n° 177) sur le travail à domicile (annexe 4) 41 Partie générale En novembre 1993, le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire la question du travail à domicile à l'ordre du jour de la 82e session (1995) de la CIT. Cette question a fait l'objet d'une double discussion par la Conférence selon la procédure habituelle. La première discussion a eu lieu en 1995 lors de la 82e session de la CIT et elle a débouché sur un projet de convention et de recommandation. Ces projets ont été finalement réexaminés en deuxième discussion lors de la 83e session de la CIT, qui a adopté la convention n° 177 et la recommandation n° 184 qui la complète. Le but de la convention n° 177 est de fixer au niveau international un cadre à l'exercice du travail à domicile en tenant compte des caractéristiques de ce type de travail, et de promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs. Le travail à domicile a déjà occupé la CIT à plusieurs reprises. En 1984, dans ses conclusions relatives à l'action future dans le domaine des conditions et du milieu de travail, la Conférence insistait déjà sur la nécessité de concevoir des mesures permettant une protection plus efficace des travailleurs à domicile. En 1985, la CIT a invité, dans une résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi, le Conseil d'administration du BIT à étudier l'opportunité d'élaborer des normes sur le travail à domicile. En 1988, la Conférence proposait au BIT d'élaborer des programmes relatifs à l'étude et à l'amélioration des conditions juridiques, économiques et sociales des travailleurs à domicile, dans le cadre de ses conclusions relatives à la promotion de l'emploi rural. Enfin, le BIT a convoqué une réunion d'experts en 1990 sur la question de la protection sociale des travailleurs à domicile. 42 Partie spéciale 421 Explication des dispositions et position de la Suisse au regard de la convention La convention n° 177 comprend 18 articles, dont dix sont des dispositions de fond. Pour déterminer si notre pays satisfait aux exigences de cette convention, il convient d'en analyser les dispositions pertinentes au regard de notre législation applicable en matière de travail à domicile, soit le code des obligations (CO; RS 220) pour tous les types de travail à domicile, la loi fédérale du 20 mars 1981 sur le travail à domicile (LTrD; RS 822.31) et son ordonnance du 20 octobre 1982 (OTrD; RS 822.311), l'arrêté fédéral du 12 février 1949 tendant à encourager le travail à domicile (RS 822.32) et l'ordonnance du 28 juin 1949 sur l'encouragement du travail à domi- 494

eile (RS 822.321) qui s'appliquent au travail à domicile artisanal et industriel. En effet, la LTrD, législation de droit public, ne s'applique pas à tous les travailleurs à domicile. Ainsi, les travaux scientifiques, artistiques, commerciaux et techniques, tels la tenue de comptabilité, les travaux d'écriture, de traduction, les constructions techniques, la calculation, le dessin de plans, etc. ne tombent pas sous le coup de la LTrD. Dans ces cas, il convient d'appliquer les dispositions du CO sur le contrat de travail à domicile ou celles régissant d'autres types de contrats spécifiques, tels le contrat d'entreprise, le mandat, etc. Certaines dispositions de la convention doivent être analysées dans l'optique de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA; RS 832.20), de son ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA; RS 832.30), de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle (LPP; RS 831.40) et de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal; RS 832.10). Enfin, dans la mesure où la

convention vise un but lié à l'égalité de traitement, il convient de prendre en considération la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg; RS 151). L'article premier de la convention contient diverses définitions, à savoir celles de travail à domicile et de travailleur à domicile (let. a et b), puis d'employeur (let. c). La lettre a pose les critères qui permettent de définir le travail à domicile: il s'agit d'un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue en un lieu de son choix autre que les locaux de l'employeur, contre rémunération et en vue de réaliser un produit ou un service répondant aux spécifications de l'employeur, mais sans bénéficier du degré d'autonomie et d'indépendance qui en ferait un travailleur indépendant. Le CO couvre l'ensemble des rapports de travail à domicile. La définition figurant à l'article 351 CO contient les mêmes éléments constitutifs que ceux figurant à l'article premier de la convention. L'article 351a CO prévoit de plus que l'employeur doit indiquer les modalités importantes de l'exécution du travail et certaines particularités des conditions de travail (matériel, indemnités pour matériel, etc.). Notre droit privé du contrat de travail correspond aux exigences posées par la convention. Sont réputés travaux à domicile, selon l'article 1er, 4e alinéa LTrD, les travaux artisanaux et industriels accomplis à la main ou à la machine, qu'un travailleur exécute, seul ou à l'aide de membres de sa famille, dans son propre logement ou dans un autre local de son choix, et ceci contre versement d'un salaire. L'article 1er, 2e alinéa, OTrD, stipule en outre que les travaux artisanaux et industriels accomplis à la main ou à la machine sont des opérations servant à produire, transformer, traiter, emballer, remplir ou trier des biens. Notre droit public relatif au travail à domicile correspond également aux exigences de la convention. Enfin, l'article premier, lettre a exclut encore du champ d'application de la convention les travailleurs disposant d'un tel degré d'autonomie et d'indépendance qu'ils peuvent être considérés comme travailleurs indépendants. En Suisse, on distingue deux types de travail à domicile: celui exécuté de manière dépendante, déjà abordé ci-dessus, et celui exécuté de manière indépendante. Le travail à domicile indépendant est exécuté sans aucune intervention d'un employeur, et un simple client peut passer une commande; en pareil cas, les parties concernées concluent la plupart du temps un contrat d'entreprise (art. 3635. CO). Le travail à domicile indépendant peut être également exécuté pour son propre compte, sans commande déterminée. En l'occurrence, on a souvent à faire à des artisans à domicile qui procèdent eux-mêmes à la vente de leurs produits ou en chargent certaines institutions (par ex. Heimwerk). 495

La définition du travail à domicile en droit suisse est donc conforme à la convention sur ce point, car le travail à domicile indépendant n'est pas soumis aux règles applicables en matière de travail à domicile (CO, LTrD et OTrD), mais généralement à celles applicables au contrat d'entreprise (art. 363 à 379 CO). La lettre b de l'article premier prescrit qu'un travailleur qui n'effectue son travail de salarié qu'occasionnellement à son domicile ne devient pas un travailleur à domicile de ce seul fait. La convention vise par ce moyen à exclure de son champ d'application des travailleurs qui, par exemple, ont un travail de bureau classique et qui apportent parfois leur travail à terminer à leur domicile après les heures de travail normales (CIT 1996, par. 69). Cette situation est réglementée par le CO: un travailleur qui emporte du travail occasionnellement à son domicile après les heures de travail effectue des heures supplémentaires de travail au sens de l'article 32le CO, dans le cadre d'un contrat individuel de travail ordinaire (art. 319 à 343 CO). Le fait de rapporter occasionnellement du travail à son domicile ne suffit donc pas à transformer le contrat individuel de travail en un contrat de travail à domicile auquel des dispositions particulières du CO sont applicables (art. 351 à 355 CO). Notre droit positif satisfait à la convention sur

ce point. Enfin, l'article premier, lettre c, définit la notion d'employeur: il s'agit de toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise. Le CO ne contient pas une telle définition; il prescrit, le cas échéant (art. 35lo CO) que l'employeur indiquera chaque fois au travailleur, avant de lui confier du travail, les modalités importantes de l'exécution. Cette approche sous-entend que c'est l'employeur qui donne du travail à domicile. La LTrD définit les employeurs comme des personnes de droit public ou privé qui font exécuter du travail à domicile (art. 1er, 1er al., LTrD). Les articles 3ss. LTrD imposent certaines obligations à l'employeur, mais aussi aux personnes ou organisations qui donnent de l'ouvrage comme représentantes de l'employeur. Ainsi, notre droit repose-t-il sur la même définition de l'employeur que celle figurant dans le corps de la convention. En conclusion, nous pouvons accepter l'article 1er de la convention dans son intégralité. L'article 2 prescrit que la convention s'applique à tout travailleur à domicile au sens de l'article 1er de la convention. L'examen ayant démontré que notre droit est conforme à l'article 1er de la convention, l'article 2 peut donc également être accepté. Selon l'article 3, tout pays qui ratifie la convention doit adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale pour améliorer la situation des travailleurs à domicile. Comme à l'accoutumée dans les instruments de TOIT, cette politique doit être élaborée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. En Suisse, plusieurs instances sont actives dans ce domaine. Tout d'abord, en vertu de l'article 18 LTrD, le Conseil fédéral institue une Commission fédérale du travail à domicile composée de représentants de la Confédération, des cantons, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'experts. Cette commission a pour compétence de donner son avis au DFE sur des questions de législation et d'exécution ainsi que de faire spontanément des propositions sur le travail à domicile. La commission n'a que rarement siégé et n'a ainsi que très peu fait usage de ses compétences. De plus, l'Office suisse du travail à domicile (OSTD), secrétariat de l'Union suisse pour le travail à domicile (USTO), a pour tâche principale d'encourager le travail à domicile, et il se réunit au moins une fois par année. L'OSTD aide au placement de travailleurs et travailleuses à domicile et publie à cette fin un bulletin mensuel; il joue aussi le rôle de conseiller auprès des 496

entreprises pour des questions relatives au travail à domicile et fonctionne à titre gracieux comme office d'arbitrage en cas de conflit. L'OSTD effectue des contrôles du marché du travail à domicile en procédant par exemple à des enquêtes sur des entreprises qui proposent du travail à domicile; il est également responsable de plusieurs projets relatifs au travail à domicile (p. ex. atelier de travail à domicile à Ermenswil et à Saint-Sulpice). Le Comité de PUSTD est composé de représentants de la Confédération, des cantons, des employeurs, des travailleurs ainsi que d'institutions (Ligue suisse des femmes catholiques, Société d'utilité publique des femmes suisses, Centre suisse de l'artisanat, Alliance suisse des sociétés féminines). Au vu de ces explications, on constate que plusieurs instances permettent de mettre en œuvre et de revoir, dans notre pays, une politique nationale de travail à domicile. Notre système est conforme à l'article 3 de la convention qui peut dès lors être accepté. L'article 4, paragraphe 1 prescrit que la politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué dans l'entreprise. Le paragraphe 2 stipule que l'égalité de traitement doit être promue en particulier dans les domaines suivants: droit de s'affilier à des

organisations, protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession, protection en matière de sécurité et de santé au travail, rémunération, protection offerte par les régimes légaux de sécurité sociale, accès à la formation, âge minimum d'accès à l'emploi et enfin protection de la maternité. En date du 6 janvier 1991, nous avons mandaté le DFE, en collaboration avec le DFJP et le DFI, pour évaluer si la protection des personnes travaillant à domicile pouvait être renforcée dans le sens du rapport final sur le thème «Egalité de salaire pour les hommes et les femmes» (élaboré en octobre 1988, ce rapport final traitait en effet notamment de l'égalité de salaire entre hommes et femmes en matière de travail à domicile). Un groupe de travail (composé de représentants de l'OFDE, de l'OFJ et du Bureau fédéral de l'égalité) a élaboré un rapport rendu public le 23 août 1995 et dans lequel il concluait que la protection des travailleurs à domicile pouvait être légèrement améliorée, mais au prix d'efforts considérables et disproportionnés par rapport aux améliorations possibles. Ce rapport s'est fondé non seulement sur le rapport «Egalité de salaire pour les hommes et femmes», mais également sur une étude du Fonds national de la recherche datant de 1993 sur le travail à domicile. Dans l'intervalle, la LEg est entrée en vigueur. Elle s'applique aux rapports de travail à domicile dans la mesure où ceux-ci sont régis par le CO (art. 2 LEg). Il s'ensuit que les employeurs qui occupent des travailleurs à domicile sont tenus de respecter l'interdiction de discriminer de l'article 3 LEg et qu'ils sont soumis aux sanctions de l'article 5 LEg s'ils contreviennent à cette interdiction. L'article 3 LEg interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil, leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. Les mesures qui ne sont pas directement fondées sur le critère du sexe, mais qui ont pour effet de désavantager en grande majorité les travailleurs d'un sexe, constituent une discrimination indirecte, si elles ne peuvent être justifiées objectivement. Ainsi le fait de désavantager les travailleurs à domicile par rapport aux travailleurs en entreprises peut être "constitutif d'une discrimination indirecte, sachant que les travailleurs à domicile sont en majorité des femmes. Seules seront admises des différences de traitement entre les travailleurs à 497

domicile et les travailleurs en entreprise qui se justifient par des facteurs objectifs: il faut pour cela que la mesure prise par un employeur ait un objectif étranger à toute considération de sexe, réponde à un véritable besoin et soit proportionnée au but recherché. Cela vaut en matière de rémunération, mais aussi pour tous les autres aspects de la relation d'emploi (art. 3, 2e al., LEg). D'autre part, lorsque la différence de traitement porte sur l'attribution de tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation, et que la discrimination est rendue vraisemblable par le travailleur, il incombe à l'employeur, en vertu de l'article 6 LEg, de démontrer que la différence de traitement se justifie objectivement. Pour conclure, notre pays dispose d'une politique nationale conforme au paragraphe 1 de l'article 4. L'article 4, paragraphe 2, ne donne pas une liste exhaustive des domaines dans lesquels l'égalité de traitement doit être promue. Cette disposition impose à l'Etat qui ratifie la convention une obligation de résultat qui ne déploie pas ici des effets directs pour les citoyens: l'article 4, paragraphe 2, est le type même de disposition promotionnelle ou programmatrice. L'article 4, paragraphe 2, lettre a, vise la promotion de l'égalité de traitement pour les travailleurs à domicile en ce qui concerne le droit de constituer des organisations syndicales ou de s'y affilier. La liberté syndicale découle de la liberté d'association qui est un principe constitutionnel (art. 56 est), confirmé dans plusieurs instruments internationaux ratifiés par la Suisse (pacte I de l'ONU et convention [n° 87] de

TOIT), et dont bénéficient tous les travailleurs, y compris les travailleurs à domicile. Un ayant-droit peut invoquer la liberté syndicale basée sur la constitution s'il s'estime lésé par un acte ou une norme étatique. En ce qui concerne les actes de discrimination de la part de l'employeur, les travailleurs occupés dans le secteur privé sont protégés contre les atteintes à leur liberté syndicale grâce à la protection de la personnalité fondée sur l'article 28 du code civil (CC). Cette protection est garantie tant aux travailleurs à domicile qu'aux travailleurs en entreprise. Enfin, l'article 336 CO prescrit que le congé donné par un employeur est abusif lorsqu'il est donné en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale. Les travailleurs à domicile bénéficient également de cette protection, car l'article 355 CO stipule que les règles générales du contrat individuel de travail du CO s'appliquent à titre supplétif au contrat de travail à domicile. Notre droit positif est conforme à cette exigence de la convention. L'article 4, paragraphe 2, lettre b, demande la promotion de l'égalité de traitement pour les travailleurs à domicile en ce qui concerne la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Notre pays a ratifié la convention n° 11L de TOIT dont l'objectif principal est la lutte contre cette forme de discrimination. La LEg concrétise cette convention en ce qui concerne l'interdiction des discriminations fondées directement ou indirectement sur le sexe. Dans la mesure où les travailleurs à domicile sont en grande majorité des femmes, les différences de traitement entre travailleurs à domicile et travailleurs en entreprise seront considérées comme des discriminations indirectes, à moins qu'elles ne se justifient par des facteurs objectifs liés à l'exécution du travail ou à des circonstances propres au travail à domicile. Notre droit positif est donc, pour l'essentiel, conforme à cette exigence de la convention. L'article 4, paragraphe 2, lettre c, prévoit que l'égalité de traitement doit être promue pour les travailleurs à domicile en matière de santé et de sécurité au travail. La 498

protection de la santé du travailleur à domicile en général est réglementée à l'article 328, 2e alinéa, CO, qui stipule que l'employeur prend les mesures commandées par l'expérience pour protéger la vie et la santé des travailleurs. Pour la protection physique du travailleur à domicile effectuant des travaux industriels et artisanaux, l'article 8 LTrD prescrit que les instruments de travail et les matériaux que l'employeur fournit au travailleur à domicile doivent être conçus de telle façon que, s'ils sont maniés convenablement, ils ne puissent causer aucun accident ou atteinte à la santé. L'employeur veille à ce que le travailleur à domicile ait reçu les instructions et la formation suffisantes pour utiliser les instruments de travail et les matériaux, non seulement en vue d'obtenir un salaire au rendement approprié, mais également pour prévenir tout accident et toute atteinte à la santé. Il est également tenu de communiquer les prescriptions de sécurité au travailleur à domicile (art. 5, 3e al., art. 8, 1er al., LTrD, art. 8 OLTrD), ce dernier étant tenu de les respecter. Enfin, la sécurité au travail est réglementée par la LAA et l'OPA. Ces prescriptions s'appliquent à toutes les entreprises occupant des travailleurs en Suisse, donc aux travailleurs à domicile également (art. 81, 1er al., LAA). Aux termes de l'article 82 LAA, l'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents et les maladies professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données. L'ensemble des mesures décrites ci-dessus démontrent que la protection de la santé des travailleurs à domicile est soumise aux mêmes principes et prescriptions générales que pour les autres travailleurs, et que notre droit positif est conforme à la convention. L'article 4, paragraphe 2, lettre d, demande que soit promue l'égalité de traitement pour les travailleurs à domicile en ce qui concerne la rémunération.

Pour les travaux à domicile soumis au CO, notre système repose sur le principe de la liberté contractuelle pour la fixation du salaire. A défaut d'accord écrit sur le salaire, ce sont les conditions usuelles de travail qui sont applicables (art. 351a, 2e al., CO). Pour les travaux à domicile artisanaux et industriels, l'article 4 LTrD stipule que le salaire versé pour le travail à domicile doit être conforme aux taux appliqués quant à la rétribution d'activités équivalentes, exercées dans l'entreprise. A défaut d'un salaire comparable dans l'entreprise, il faut appliquer le taux de salaire usuel accordé pour des travaux analogues dans la branche économique en question et dans la région. D'autre part, la garantie constitutionnelle de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes, concrétisée par la loi sur l'égalité, s'applique également aux travailleurs à domicile. Si le travail à domicile est de valeur égale au travail effectué en entreprise par des travailleurs de sexe masculin, la rémunération doit être égale. Notre système juridique tend donc à promouvoir l'égalité de traitement. Dans la pratique pourtant, les conventions collectives de travail applicables notamment aux industries horlogère et du vêtement prévoient des différences de traitement entre travailleurs à temps partiel ou à domicile et travailleurs à plein temps. De telles dispositions conventionnelles sont propres à désavantager les travailleurs de sexe féminin par rapport aux travailleurs de sexe masculin puisque les travailleurs à domicile, comme les travailleurs à temps partiel, sont en grande majorité des femmes. Ces dispositions seront dès lors présumées contraires à l'article 3 LEg, à moins que l'employeur ne parvienne à démontrer que la différence de salaire se justifie par des facteurs objectifs liés à l'exécution du travail et aux besoins de l'entreprise. Le souci de maintenir des emplois et d'éviter des délocalisations ne saurait en particulier être considéré comme un facteur objectif permettant de justifier une différence de rémunération entre les travailleurs à plein temps et les travailleurs à domicile ou à temps 499

partiel: en effet, il est disproportionné et donc discriminatoire de faire supporter à une seule catégorie de travailleurs, composée en grande majorité de femmes, tout le poids des réductions de charges salariales imposées par la conjoncture internationale. Pour être proportionnée, la réduction de la masse salariale devrait être répartie sur l'ensemble des travailleurs occupés dans l'entreprise et à domicile selon des critères objectifs (par ex. en proportion du salaire ou selon un barème qui tient compte du niveau plus ou moins élevé de la classe de salaire). Au vu des explications qui précèdent, nous estimons que notre droit positif et que notre pratique satisfont pour l'essentiel à cette exigence de la convention, bien qu'un effort doive encore être fait, notamment par les partenaires sociaux. L'article 4, paragraphe 2, lettre e, demande la promotion de l'égalité de traitement pour les travailleurs à domicile en ce qui concerne les régimes légaux de sécurité sociale. Les travailleurs à domicile, en tant que travailleurs salariés, bénéficient de la même protection que les autres travailleurs dans les régimes légaux de sécurité sociale (AVS/AF; prestations complémentaires à l'AVS/AI; prévoyance professionnelle; assurance-accidents; assurance-maladie; assurance-chômage; régimes fédéral et cantonaux d'allocations familiales). Le problème de l'affiliation à la prévoyance professionnelle subsiste, et se pose en des termes identiques à ceux abordés dans notre rapport du 15 mai 1996 relatif à la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel (FF 7996 III 1137, en particulier 1153). En effet, si la rémunération d'un travailleur n'atteint pas 23 880 francs par an - ce qui est parfois le cas pour les travailleurs à domicile -, il n'est pas soumis à l'assurance obligatoire des salariés réglée par la LPP. Cependant, à l'inverse de la convention n° 175, l'article 4 de la présente convention est de nature programmatrice, comme nous l'avons déjà relevé plus haut. Il est prévu que la première révision de la LPP tienne compte du travail à temps partiel

dans la détermination du montant de coordination, ce qui touchera indirectement les travailleurs à domicile. En conclusion, nous pouvons accepter la lettre e. Selon l'article 4, paragraphe 2, lettre f, l'égalité de traitement pour les travailleurs à domicile doit être promue en ce qui concerne l'accès à la formation. On a vu plus haut, dans le cadre de l'analyse du premier paragraphe, que la LEg déploie également ses effets dans le domaine de l'accès à la formation et au perfectionnement professionnel. Notre droit positif satisfait donc à cette exigence, et nous pouvons accepter la lettre f. Aux termes de l'article 4, paragraphe 2, lettre g, il s'agit de promouvoir l'égalité de traitement pour les travailleurs à domicile en matière d'âge d'admission à l'emploi. La LTr fixe la limite d'âge d'accès à l'emploi à quinze ans en général. Pour les travaux à domicile non artisanaux et non industriels, le CO ne contient aucune disposition relative à l'âge minimum d'emploi, mais les dispositions générales relatives à la protection de la personnalité peuvent entrer en ligne de compte. La LTrD fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à quinze ans pour les travaux à domicile artisanaux et industriels (art. 6 LTrD). Si notre législation ne suffit pas à couvrir entièrement toutes les situations, il n'en demeure pas moins que cette disposition de la convention est de caractère programmatique. Dans ces conditions, nous estimons pouvoir accepter l'article 4, 2^e alinéa, lettre g. L'article 4, paragraphe 2, lettre h, traite de la promotion de l'égalité de traitement pour les travailleuses à domicile en matière de protection de la maternité. Il n'existe pas encore de véritable assurance-maternité dans notre pays. Les prestations en nature en cas de maternité sont servies en vertu de la LAMal qui couvre toute la population résidente. En outre, les dispositions du CO relatives à la protection de la ma-

500
ternité (protection contre les congés de l'art. 336c CO, droit au salaire en cas d'empêchement de travailler de l'art. 324a CO, etc.) sont applicables tant aux travailleuses en entreprise qu'aux travailleuses à domicile. Quant au projet de loi fédérale sur l'assurance-maternité, il prévoit une couverture de toutes les travailleuses, donc les travailleuses à domicile également. La réglementation, actuelle et future, est compatible avec ce que requiert la convention, et nous pouvons accepter la lettre h. Compte tenu de la nature programmatique de cette disposition, et bien que le droit et la pratique suisses doivent encore être adaptés à certaines exigences de la mise en oeuvre du principe constitutionnel de l'égalité, nous estimons pouvoir accepter intégralement l'article 4 de la convention. L'article 5 propose différents moyens pour mettre en oeuvre la politique nationale sur le travail à domicile: législation, conventions collectives, sentences arbitrales, notamment. Dans le cadre de l'examen des articles précédents, nous avons pu démontrer que notre système est conforme à cette disposition de la convention, car notre politique nationale en matière de travail à domicile est avant tout mise en oeuvre par voie législative, mais qu'une place importante est réservée aux conventions collectives de travail. Nous pouvons accepter l'article 5. L'article 6 dispose que des mesures doivent être prises pour que les statistiques du travail couvrent le travail à domicile, dans la mesure du possible. Cette disposition s'entend comme un encouragement aux gouvernements à rassembler dans la mesure du possible des données statistiques sur le travail à domicile. Les travailleurs à domicile apparaissent dans les statistiques sur le chômage de l'OFDE. En outre, les travailleurs à domicile sont pris en considération dans les statistiques et relevés suivants: statistique de la population active occupée, enquête suisse sur la population active, recensement fédéral de la population, statistique de l'évolution des salaires, statistique du volume de travail, statistique du chômage standardisé. Notre système de statistiques couvre largement les travailleurs à domicile, et l'article 6 peut être accepté. Selon l'article 7, la législation

nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile, en tenant compte de ses caractéristiques pro- pres, et elle doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile. En droit suisse, la protection de la santé des travailleurs à domicile est régie par le CO et la LTrD, alors que la sécurité au travail est garantie par la LAA. Nous avons déjà abordé cette question dans le cadre de nos commentaires relatifs à l'article 4. Nous nous borne- rons à rappeler que la protection de la santé des travailleurs effectuant des travaux à domicile autres qu'artisans et industriels est prescrite de manière générale à l'article 328, 2e alinéa, CO. Cette disposition fait obligation à l'employeur de pren- dre toutes mesures utiles, commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation en vue de préserver la vie et la santé de ses collaborateurs. La norme générale de l'article 328 CO suffit à satisfaire aux exigences de la convention. Les prescriptions relatives à la protection de la santé pour les travailleurs à domicile effectuant des travaux à domicile artisans et indus- triels figurent dans la LTrD; cette loi contient une disposition sur la protection de la vie et de la santé des travailleurs à domicile (art. 8 LTrD). En outre, l'OTrD dresse une liste des travaux dangereux qui sont interdits pour les travailleurs à domicile (art. 9, 1er al., OTrD) en raison de leurs types et de la manipulation des substances qu'ils impliquent. En ce qui concerne la sécurité au travail enfin, l'article 1er OPA 501

mentionne que les prescriptions sur la sécurité au travail sont applicables à toutes les entreprises qui emploient des travailleurs en Suisse. Le 2e alinéa du même article précise qu'il y a entreprise lorsqu'un employeur occupe un ou plusieurs travailleurs de façon durable ou temporaire, qu'il fasse usage ou non d'installations ou de locaux particuliers. Ce champ d'application englobe donc également le travail à domicile. Vu ce qui précède, nous pouvons accepter l'article 7 de la convention. L'article 8 stipule que lorsque le recours à des intermédiaires est admis, les respon- sabilités respectives de ceux-ci et des employeurs doivent être prévues conformé- ment à la pratique nationale, par la législation ou la jurisprudence. Le droit suisse ne connaît pas le terme «d'intermédiaire», mais parle de personnes ou organisations re- présentant l'employeur, comme nous l'avons déjà relevé dans notre commentaire relatif à l'article 1er, lettre c, de la convention. En effet, il arrive souvent que les tra- vailleurs à domicile dépendants se mettent en groupe pour exécuter le travail; ainsi, un travailleur ou une travailleuse à domicile va prendre possession du travail à exé- cuter auprès de l'employeur, et distribue ensuite ce travail entre les différends mem- bres du groupe. Ce responsable surveille encore l'exécution du travail, rassemble les produits finis, effectue les contrôles nécessaires, livre le travail à l'employeur et éta- blit les décomptes. Contrairement à la notion de sous-traitant consacrée dans l'ancienne LTrD, le chef de groupe, dans la mesure où il exerce cette activité pour un employeur et contre versement d'un salaire, est un travailleur auquel les dispositions générales du CO sur le contrat individuel de travail, voire celles de la LTrD sont ap- plicables. De plus, l'article 1er, 2e alinéa, LTrD, dispose que les mesures de protec- tion applicables aux travailleurs à domicile le sont par analogie aux personnes et or- ganisations qui donnent de l'ouvrage comme représentantes de l'employeur. C'est donc ce dernier qui est responsable face aux travailleurs à domicile, la personne qui le représente étant assimilée à un travailleur. On a vu plus haut de quelle manière ces deux lois régissent la responsabilité des employeurs; l'article 8 peut être accepté. L'article 9 est consacré au système d'inspection et de sanctions en matière de travail à domicile. Le paragraphe I prescrit qu'un système d'inspection doit

assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile. Bien que cette disposition semble autoriser un système d'inspection qui soit compatible avec la législation et la pratique nationales, la législation nationale doit être modifiée si elle fait obstacle à la stricte application de cet article en cas de ratification de la convention n° 177 (CIT 1995, par. 149). Les rapports de travail à domicile relevant du seul CO ne sont pas soumis à une inspection, mais aux instances judiciaires civiles. Les cantons sont chargés de l'exécution de la LTrD et connaissent, outre l'inspection instituée par la LTr, un système d'inspection spécifique pour le travail à domicile industriel et artisanal (art. 15 LTrD). Les mesures relevant de la sécurité au travail et régies par la LAA sont soumises au contrôle des organes institués par cette loi, à savoir principalement la SUVA et les organes d'exécution de la LTr. Notre système d'inspection ne s'étendant pas au travail à domicile soumis au seul CO, nous ne pouvons pas accepter ce paragraphe. L'article 9, paragraphe 2, prescrit que des mesures adéquates, y compris des sanctions, doivent être appliquées en cas de violation des dispositions relatives au travail à domicile. La LTrD contient des dispositions pénales en cas de violation de ses prescriptions (art. 12 à 14 LTrD). Les litiges relatifs aux conditions de travail régissant les autres types de travail à domicile sont portés devant les tribunaux civils au même titre que les violations du contrat individuel de travail (art. 343 CO). Enfin la LAA et l'OPA (art. 60s.) prévoient diverses mesures de contrainte, mais avant tout les augmentations de prime, en cas d'infraction. En conclusion, l'article 9 ne peut pas être accepté du fait que les travaux à domicile non artisanaux et non industriels ne font pas l'objet d'un système d'inspection. L'article 10 réserve les autres conventions internationales plus favorables aux travailleurs à domicile. Cette disposition n'appelle aucun commentaire et rien ne s'oppose à son acceptation par notre pays. Les articles 11 à 18 sont les dispositions finales habituelles. Il n'est pas nécessaire de les commenter ici.

422 Position au regard de la recommandation (annexe 5) La recommandation n° 184 n'a aucun caractère contraignant et la question d'une éventuelle ratification ne se pose donc pas. Son intérêt réside toutefois dans les précisions qu'elle apporte concernant les dispositions de la convention n° 177 ainsi que dans les sujets qu'elle traite et qui n'apparaissent pas dans la convention. Ainsi, la recommandation (partie 11) précise les notions de politique nationale (art. 3 de la convention) et d'autorités aptes à formuler et mettre en oeuvre cette politique nationale. La recommandation précise également les sujets pour lesquels la convention prescrit l'égalité de traitement entre travailleurs salariés et travailleurs à domicile (art. 4, par. 2, de la convention), soit le droit d'organisation et de négociation collective (partie V), la rémunération (partie Vf), la sécurité et la santé au travail (partie Vif), la sécurité sociale et la protection de la maternité (partie IX). La recommandation contient en outre des articles relatifs à des sujets qui ne sont pas traités dans la convention. Ainsi, en vertu de la partie III de la recommandation, l'employeur devrait notamment se faire enregistrer par les autorités et tenir un registre des travailleurs à domicile qu'il occupe, ce que notre droit prescrit en l'occurrence dans la LTrD (art. 10 LTrD). La recommandation prescrit aussi l'égalité de traitement en matière de durée du travail, de vacances et de congés-maladie payés (partie VIII) ainsi que de protection en cas de cessation d'emploi (partie X). Enfin, la partie XII prévoit que des programmes devraient être adoptés contenant diverses mesures afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs à domicile.

43 Conclusions Les principes qui sous-tendent la convention n° 177 concordent en grande partie avec ceux figurant dans notre législation. Toutefois, la convention couvre tous les types de travail à domicile, qu'ils soient de nature industriels, artisanaux ou non, et elle exige qu'un système d'inspection assure le respect de la législation applicable au travail à domicile. On a vu, dans

le cadre de notre analyse, que la LTrD ne s'applique qu'aux travaux à domicile artisanaux et industriels. Les mesures d'inspection demandées par la convention (art. 9) touchant également d'autres types de travail à domicile - par exemple les travaux scientifiques, artistiques, commerciaux et techniques -, il serait nécessaire de modifier notre législation de droit public pour la mettre en adéquation avec la convention. Une telle révision législative n'est pas envisagée dans un proche avenir. Nous vous proposons de ne pas approuver la convention (n° 177) concernant le travail à domicile. 5Ü3

S Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective (annexe 6) 51
Partie générale 511 Introduction La convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective a été adoptée lors de la 32e session de la CIT, en 1949. Elle est considérée comme l'une des normes fondamentales de l'Organisation. Son importance est illustrée par le grand nombre de ratifications: au 31 mars 1998, la convention n° 98 comptait 137 Etats partie. La convention n° 98 est intimement liée à la convention n° 87 concernant la liberté syndicale, que la Suisse a ratifiée le 4 mars 1975 (FF 7974 I 1577). La convention n°98 a un double objectif. Elle vise d'une part à assurer la protection de l'exercice du droit syndical des travailleurs face aux employeurs ainsi que la protection des organisations d'employeurs et de travailleurs les unes par rapport aux autres. D'autre part, elle vise à promouvoir la négociation collective dans le respect de l'autonomie des parties. 512 La position des autorités fédérales En vous proposant de transformer en postulat la motion Vollmer, du 21 septembre 1994, nous nous sommes engagés à analyser à nouveau les possibilités de ratifier la convention n° 98. C'est en raison du lien étroit entre les conventions nos 87 et 98 que, dans notre rapport sur la 32e session de la CIT (FF 7950 II 857), nous nous étions abstenus d'examiner de manière approfondie les possibilités de ratification de la convention n° 98. Nous nous étions limités à relever que notre droit ne contenait pas, comme telle, de disposition protégeant contre les actes de discrimination anti-syndicale avant l'embauche. Cette divergence avec la convention est dorénavant comblée par notre loi fédérale sur la protection des données. Celle-ci protège en effet les travailleurs contre la divulgation d'informations relatives à leur affiliation syndicale. D'ailleurs, les Etats parties à la convention n° 98 n'ont pas tous introduit de disposition à ce sujet dans leur droit du travail. Plus rien n'empêche d'approuver cette convention, dont nous vous proposons la ratification dans un souci de solidarité internationale, car il s'agit d'un instrument fondamental de TOIT ratifié par tous les Etats européens de façon à promouvoir un cadre institutionnel de dialogue social et à garantir la protection des droits fondamentaux des travailleurs dans le contexte actuel de globalisation de l'économie. 52 Partie spéciale 521 Explication des dispositions et position de la Suisse à l'égard de la convention Nous approuvons les objectifs généraux de la convention n° 98, à savoir d'une part, la protection de l'exercice du droit syndical par les travailleurs à l'égard des employeurs et la protection des organisations de travailleurs et des organisations 504

d'employeurs les unes à l'égard des autres et, d'autre part, la promotion de la négociation collective, dans le respect de l'autonomie des parties. La convention n° 98 comprend 16 articles, dont seuls les six premiers sont des articles de fond. Pour déterminer si la Suisse satisfait aux exigences de la convention, il convient d'examiner ces six articles au regard de notre constitution fédérale (est.), des dispositions du code des obligations relatives au contrat de travail et aux conventions collectives de travail (Titre X du Code des obligations CO; RS 220), de la loi fédérale sur la protection des données (LPD; RS 235. J) et de son ordonnance du

E. 14

juin 1993 (OLPD; RS 235.11), de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation (RS 822.14), de la loi du 18 juin 1914 sur le travail dans les fabriques (RS 821.41), de la loi du 12 février 1949 sur l'office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs de travail (RS 821.42), du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 (StF; RS 172.221.10), des dispositions du Code civil relatives à la protection de la personnalité (CC; RS 210), ainsi que de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique (FF 1980 II 444), entrée en vigueur pour la Suisse le 3 mars 1982. Il sied toutefois de rappeler qu'en application du principe de la liberté contractuelle qui sous-tend notre droit positif en la matière, l'Etat légifère très peu dans le domaine des relations de travail et qu'une préférence très nette se manifeste, tant du côté des travailleurs que des employeurs, en faveur de la voie de la réglementation par convention collective de travail (CCT). Aux termes de l'article 1er, paragraphe 1, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous les actes de discrimination portant atteinte à leur liberté syndicale. La liberté syndicale découle de la liberté d'association, qui est énoncée à l'article 56 de la constitution. Dans notre message du 20 novembre 1996 sur la réforme de la Constitution fédérale, nous avons prévu de garantir la liberté syndicale (art. 24) afin de l'expliciter dans une disposition spécifique, en raison de l'importance qu'elle revêt en pratique et du fait qu'elle régit les relations collectives de travail. La liberté syndicale trouve également son fondement dans quatre instruments internationaux ratifiés par notre pays: la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), article 11 (FF 1974 I 1020), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, article 22 (FF 1991 I 1129), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, article 8 (FF 1991 I 1129), et la convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. La CEDH est entrée en vigueur pour la Suisse le 28 novembre 1974, les deux Pactes le 18 septembre 1992, et la convention n° 87 le 25 mars 1976. Le principe de la liberté syndicale confère aux citoyens le droit de former des syndicats, d'adhérer ou de sortir librement des syndicats existants, pourvu que ceux-ci ne visent pas des buts ou n'utilisent pas des moyens illicites ou dangereux pour l'Etat, auquel cas la liberté d'association n'est plus protégée. Un ayant-droit peut invoquer la liberté syndicale basée sur la constitution s'il s'estime lésé par un acte ou une norme étatique. En ce qui concerne les actes discriminatoires de l'employeur portant atteinte à leur liberté syndicale, les travailleurs occupés dans le secteur privé bénéficient de la protection générale de la personnalité fondée sur l'article 328 CO et l'article 28 CC. Ils peuvent porter des atteintes à ce droit devant les tribunaux civils. Le principe général posé par la convention n° 98 a son pendant dans l'ordre juridique suisse et peut être accepté. 505

L'article 1er, paragraphe 2, précise la portée de la protection contre les actes de discrimination syndicale. Les travailleurs doivent en bénéficier tant à l'embauche (let. a) qu'en cours d'emploi et lors de la cessation de la relation de travail (let. b). Le droit suisse du contrat de travail repose sur le principe de la liberté contractuelle, qui inclut la liberté de choisir l'autre partie au contrat. Ce principe n'est toutefois pas absolu. Avant leur engagement, les travailleurs ne sont donc pas totalement dépourvus de protection contre certains actes de discrimination syndicale. Certaines restrictions se justifient par l'intérêt de protéger toute personne contre la diffusion de données personnelles. Tout d'abord, l'article 28 CC, qui protège toute personne contre des atteintes illicites à sa personnalité, pourrait fonder un recours en cas de discrimination syndicale. De plus, la protection du travailleur a été renforcée depuis l'entrée en vigueur, le 1er juillet 1993, de la loi sur la protection des données, accompagnée de plusieurs modifications législatives parmi

lesquelles l'introduction du nouvel article 3280 CO. Celui-ci prévoit que l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur ses aptitudes à remplir son emploi, ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. L'employeur n'a donc pas le droit de poser des questions sur les opinions ou les activités syndicales du travailleur. Ce dernier n'est pas tenu de fournir des réponses exactes à de telles demandes. La loi sur la protection des données régit le traitement des données concernant des personnes physiques et morales effectué par des personnes privées et par des organes fédéraux (art. 2, 1er al.). Dans notre message du 23 mars 1988 concernant la loi sur la protection des données, nous avons souligné que «ce n'est qu'en réglant dans une même loi les problèmes inhérents à ces deux secteurs (privé et public) que l'on pourra garantir au mieux le développement harmonieux et coordonné de la protection des données en droit public et en droit privé» (FF 1988 II 439). A son article 3, lettre c, chiffre 1, la LPD précise que les activités syndicales font partie des données sensibles soumises à un régime juridique spécial. Conformément à l'article 11, paragraphe 3, LPD, les personnes privées qui traitent régulièrement des données sensibles ou des profils de la personnalité, ou communiquent des données personnelles à des tiers, sont tenues de déclarer leurs fichiers lorsque le traitement de ces données n'est soumis à aucune obligation légale et que les personnes concernées n'en ont pas connaissance. Les personnes privées qui violent l'obligation de déclarer leurs fichiers sont punissables (art. 34 LPD). La communication à des tiers par des personnes privées de données sensibles ou de profils de la personnalité est interdite sans motif justificatif (art. 12, 2e al., let. c, LPD). Dans notre message précité, nous étions d'avis que ces informations «requièrent la plus grande confidentialité: elles ne doivent pas, par exemple, être communiquées sans motif justificatif, en particulier, sans le consentement de la personne concernée» (FF 1988 II 466). Ainsi, un employeur qui traiterait des données concernant les activités ou les opinions syndicales d'une personne sans que celle-ci n'en ait connaissance serait tenu de les communiquer au préposé fédéral à la protection des données. L'enregistrement d'un fichier donne lieu à un examen préalable, par le préposé fédéral, de la licéité du traitement (art. 29, 3e al., OLPD). Le 2 octobre 1997, nous avons ratifié la Convention du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel (FF 7997 I 701); elle est entrée en vigueur, pour notre pays, le 1^{er} février 1998. Cette convention facilite l'harmonisation des systèmes nationaux de protection

des données ainsi que la coopération internationale entre la Suisse et les autres Etats parties en matière de protection des données. De ce fait, elle renforce la protection juridique des individus lors du traitement de données personnelles. Dès qu'un rapport de travail existe entre les parties, les travailleurs bénéficient, depuis le 1er janvier 1989, d'une protection spéciale prévue à l'article 336, 2e alinéa, lettre a, CO, selon laquelle la résiliation d'un contrat de travail est abusive lorsqu'elle est donnée au travailleur en raison de son appartenance ou non à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale. Les organes de contrôle de l'OIT attachent une grande importance à l'existence d'un système de sanctions. Ainsi, aux termes du droit privé suisse, lorsque l'employeur résilie abusivement un contrat de travail, il doit verser au travailleur une indemnité fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances. Cette indemnité correspond à six mois de salaire au maximum et peut éventuellement être assortie de dommages-intérêts dus à un autre titre (art. 336a CO). L'employeur n'a cependant aucune obligation légale de réintégrer dans son entreprise le travailleur licencié. Par ailleurs, il appartient au travailleur de prouver devant les tribunaux que son contrat de travail a été

résilié abusivement en raison d'appartenance ou d'activité syndicale. Malgré l'absence de disposition spécifique au droit du travail protégeant le travailleur contre les actes de discrimination syndicale avant l'embauche, les diverses normes décrites ci-dessus suffisent à remplir les exigences de l'article 1er, paragraphe 2, lettre a. En effet, cet alinéa revêt une importance mineure par rapport à la protection contre le licenciement. D'autres Etats européens ont également ratifié cette convention bien que leur système juridique ne repose également que sur des dispositions générales et non spécifiques: ils n'ont pas fait l'objet de remarques de la part des organes de contrôle du BIT. Enfin, il y a lieu de signaler que la Suisse a ratifié la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique (FF 1980 II 444), qui contient une disposition identique à celle de l'article 1er, 2e alinéa, lettre a, de la présente convention sans qu'il existe une protection spéciale des fonctionnaires contre les actes de discrimination antisyndicale avant l'embauche. Vu ce qui précède, l'article 1 peut être accepté dans son intégralité. Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre toute ingérence des uns à l'égard des autres. Le paragraphe 2 de cet article décrit à titre d'exemple certains actes d'ingérence «tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs». Notre législation ne prévoit aucune protection spéciale des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs en ce qui concerne l'ingérence des uns par rapport aux autres. La protection contre les actes d'ingérence est garantie par la protection générale de la personnalité au sens du code civil (art. 28 CC). En Suisse, les organisations professionnelles disposent de la personnalité juridique et peuvent faire valoir leurs droits en justice, aux conditions exposées dans notre commentaire relatif à la qualité pour agir des syndicats, sous l'article 3 ci-après. Dans la pratique, des actes d'ingérence tels que ceux énumérés au paragraphe 2 ne sont guère commis en Suisse. Il existe dans notre pays une collaboration large et permanente entre les partenaires sociaux, qui se traduit par un réseau dense de conventions collectives. 507

Pour ce qui concerne le soutien financier des organisations de travailleurs, il arrive, dans le cadre des CCT, que travailleurs et employeurs doivent cotiser à divers fonds (de solidarité, de formation continue ou d'exécution de la convention). Il ne saurait être question de considérer qu'il y a ingérence par versements directs de cotisations des associations d'employeurs aux syndicats. Ce sont les employeurs et les travailleurs qui, individuellement, cotisent à ces fonds, soit par un montant annuel fixe, soit en proportion des salaires versés. Ces fonds sont gérés paritairement au sein d'un organe distinct des associations signataires. Au surplus, et dans tous les cas pour les conventions étendues, cette gestion fait l'objet d'un contrôle extérieur puisque l'OFDE exige la remise annuelle des comptes et un rapport d'un organe de révision. Enfin, s'il est vrai que certaines conventions prévoient la rétrocession de ces contributions aux travailleurs et aux employeurs organisés, il ne peut toutefois s'agir que de versements de l'organe paritaire. Enfin, le CO prévoit une protection spéciale des dissidents. Ainsi, l'article 3560, 1er alinéa, CO, précise que «les clauses d'une convention et les accords entre les parties qui tendent à contraindre des employeurs ou des travailleurs à s'affilier à une association contractante sont nuls». Les actes illicites peuvent donner lieu à une action en dommages-intérêts, à une action en réparation du tort moral et à une action en constatation de droit. La protection offerte par notre droit positif permet d'accepter l'article 2. Les organes de contrôle de TOIT

considèrent en effet que les gouvernements sont tenus d'adopter des mesures spécifiques, notamment par voie législative, lorsque la protection est insuffisante ou lorsque des actes d'ingérence sont commis dans la pratique (Liberté syndicale et négociation collective, 81e session de la C1T, 1994, Etude d'ensemble, p.112, par. 234). Dans la mesure où de tels actes ne sont guère commis en Suisse, l'article 2 est acceptable. L'article 3 dispose que «des organismes appropriés doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents». Le respect du droit d'organisation est assuré en Suisse par les tribunaux civils. En effet, les travailleurs qui subissent des discriminations ou sont licenciés en raison de leur appartenance ou non à un syndicat peuvent actionner leur employeur devant les tribunaux civils en se fondant sur les dispositions mentionnées dans le commentaire de l'article 1er. Ils auront la qualité de demandeur et ils devront, en vertu de l'article 8 CC, apporter la preuve du préjudice qu'ils ont subi de la part de leur employeur en raison de leur appartenance ou non à un syndicat. Tant que la valeur litigieuse ne dépasse pas 20 000 francs suisses, la procédure est rapide et gratuite. Cependant, la partie qui introduit une action manifestement téméraire peut se voir infliger une amende par le juge ou se faire mettre à charge tout ou partie des frais judiciaires. Un syndicat a également la qualité pour agir, à certaines conditions: les statuts doivent prévoir la défense des intérêts des membres, ces derniers doivent avoir la qualité pour agir et il doit y avoir un intérêt collectif dépassant l'intérêt individuel à agir (ATF//4Ia347). Les CCT instaurent fréquemment des organes paritaires de contrôle chargés de surveiller leur application correcte. Ces organes peuvent se voir attribuer un pouvoir de sanction à cet effet, notamment celui d'infliger des amendes conventionnelles. Le droit suisse satisfait donc aux exigences posées à l'article 3, qui peut être accepté. 508

L'article 4 prévoit que des mesures appropriées doivent être prises pour encourager et promouvoir la négociation collective entre les employeurs et les organisations de travailleurs. Cet article contient deux éléments essentiels, à savoir d'une part l'action des pouvoirs publics afin de promouvoir la négociation entre les partenaires sociaux et, d'autre part, le caractère volontaire de la négociation, qui implique l'autonomie des parties. Les termes de l'article 4 mettent en évidence le caractère volontaire de la négociation des CCT par les partenaires sociaux. Ils n'exigent de l'Etat qui ratifie la convention aucune mesure tendant à contraindre les partenaires sociaux à négocier. La jurisprudence des organes de contrôle du BIT ne pose pas non plus une telle exigence. Les Etats signataires doivent en revanche offrir des conditions-cadre qui permettent aux partenaires sociaux de négocier ensemble les conditions de travail, ainsi que des procédures visant à faciliter cette négociation. En Suisse, le recours à la négociation volontaire entre associations de travailleurs et d'employeurs en vue de la conclusion de CCT est très large et s'appuie sur une longue tradition. La négociation volontaire est également favorisée par le fait que de nombreuses lois fédérales, telles que le CO, se contentent de fixer des normes seuils (dispositions semi-impératives et dispositives du CO) auxquelles il peut être dérogé par voie de CCT. La loi sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17 décembre 1993 favorise également le recours à la négociation. Les représentants des travailleurs disposent désormais d'un véritable droit de participation dans les domaines suivants: sécurité au travail et protection de la santé; transfert de l'entreprise; licenciements collectifs (art. 10 de la loi sur la participation). Les CCT sont régies par le principe de la liberté contractuelle, dans le plein respect du principe de l'autonomie des parties. L'Etat n'intervient donc ni dans leur négociation, ni dans leur conclusion. Les CCT sont régies par les articles 356 à 358 CO, qui contiennent des règles quant aux parties, à la

forme, à la durée et aux effets des CCT. Celles-ci peuvent être conclues par une organisation de travailleurs d'une part et une organisation d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs d'autre part (art. 356 CO). La législation suisse ne contient aucune restriction quant à la reconnaissance de syndicats aux fins de négociation collective. Le CO précise en outre que les clauses d'une convention qui tendent à contraindre des employeurs ou des travailleurs à s'affilier à une association contractante sont nulles (art. 356o CO).

L'encouragement de la négociation collective se réalise par la mise sur pied d'organismes et de procédures visant à faciliter la négociation. Ce système doit avoir pour but «d'encourager la négociation collective libre et volontaire entre les parties, en leur laissant la plus grande autonomie possible, mais tout en établissant un cadre législatif et un appareil administratif auquel elles peuvent recourir, sous une forme volontaire et d'un commun accord, pour faciliter la conclusion d'une CCT» (Etude d'ensemble, op. cit., p. 117, par. 247). Les offices de conciliation, aux niveaux cantonal et fédéral, répondent à ces exigences. Aux termes de l'article 30 de la loi fédérale du 18 juin 1914 sur le travail dans les fabriques, les cantons sont tenus d'instituer des offices publics permanents de conciliation en vue de régler à l'amiable des conflits collectifs entre fabricants et ouvriers. Les cantons sont autorisés à étendre la compétence de ces offices. Ceux-ci peuvent intervenir d'office ou à la requête d'autorités ou d'intéressés. La procédure est gratuite et subsidiaire à celle que les parties auraient prévu conventionnellement. A la demande des parties, l'office peut se transformer en tribunal arbitral. Au niveau fédéral, l'office de conciliation est régi par la loi fédérale de 1949 sur l'office fédéral de conciliation en matière de conflits

collectifs de travail. L'office fédéral peut être institué au cas par cas par le DFE, qui n'intervient que sur requête d'une des parties. La procédure est rapide, orale et gratuite et intervient de manière subsidiaire à celle prévue devant un organisme conventionnel paritaire de conciliation. Lorsque les parties le demandent, l'Office fédéral de conciliation peut également rendre une sentence arbitrale. Les conditions-cadre de la négociation collective en Suisse satisfont aux exigences de l'article 4, qui peut être accepté. L'article 5, paragraphe 1, laisse à la législation nationale le soin de déterminer dans quelle mesure les garanties prévues par la convention s'appliquent aux forces armées. Le paragraphe 2 dispose que les garanties dont les forces armées et la police bénéficient déjà au moment de la ratification ne sont pas affectées par celle-ci. Cet article reprend les termes de l'article 9 de la convention n° 87, ratifiée par la Suisse. Cet article peut être accepté puisqu'il a pour but de réserver la législation et la pratique nationales et ne trouverait son application que dans le cas où il existerait en Suisse une force armée professionnelle, ce qui n'est pas le cas. Aux termes de l'article 6, la convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics. La notion de fonctionnaire public a été interprétée de façon restrictive par les organes de contrôle de TOIT et ne recouvre que les fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat. Cette restriction ne devrait guère poser de problèmes pour la Suisse, dans la mesure où le droit d'association des fonctionnaires est déjà garanti par l'article 56 de la constitution et par l'article 13 StF. En outre, les fonctionnaires publics sont également protégés par la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique, de 1978, qui accorde «une protection équivalente à celle contenue dans la convention n° 98 aux fonctionnaires qui ne sont pas couverts par cette dernière». Cette convention a été ratifiée par la Suisse le 18 février 1981 et est entrée en vigueur pour notre pays le 3 mars 1982. Les articles 7 à 16 contiennent les dispositions finales usuelles et ne nécessitent aucun commentaire particulier. 53 Conclusions II résulte de notre analyse que notre pays est en mesure de ratifier la convention n° 98. Cette ratification permet de

consolider le cadre institutionnel de la négociation collective volontaire et des relations entre partenaires sociaux. Elle illustre également l'engagement de la Suisse en faveur des droits fondamentaux des travailleurs et représente un acte de solidarité internationale. En ratifiant cette convention, notre pays manifeste aussi l'importance qu'il attache à la dimension sociale de la globalisation de l'économie. Il convient de rappeler à cet égard que la convention n° 98 figure parmi les conventions de base de TOIT et qu'elle a été ratifiée par tous les Etats membres de l'Union européenne (UE). C'est pourquoi nous soumettons à votre approbation la convention (n° 98) concernant le droit d'organisation et de négociation collective. 510

54 Conséquences financières et effets sur l'état du personnel La ratification de la convention n° 98 n'entraînera pas de charges financières particulières pour la Confédération; elle n'aura pas non plus de répercussion sur l'effectif de son personnel. 55 Programme de la législature Le projet a été annoncé dans le programme de la législature 1991-1995 et la ratification de conventions de TOIT figure de manière générale au programme de législature 1995-1999 (FF 7992 III 1; FF 7996 II 289, annexe 2). 56 Rapport avec le droit communautaire La CE n'a guère réglementé de manière contraignante le domaine du droit d'organisation et de négociation collective. Le Traité de Rome de 1957 établissant la Communauté européenne prévoit que «la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les Etats membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives (. . .) au droit syndical et aux négociations collectives entre les employeurs et les travailleurs» (art. 118). La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors du Conseil européen du 9 décembre 1989, garantit la liberté d'association et de négociation collective (chiffres I i a 14). La Charte précise toutefois à son chiffre 27 que la garantie et la mise en oeuvre des droits sociaux fondamentaux relèvent plus particulièrement de la responsabilité des Etats membres conformément aux pratiques nationales, notamment par voie de législation et par voie de conventions collectives. Conformément au programme d'action joint à la Charte, la Commission a adopté une communication sur le rôle des partenaires sociaux dans la négociation collective. L'accord sur la politique sociale annexé au Traité de Maastricht définit également le rôle des partenaires sociaux. Il met essentiellement l'accent sur la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et mentionne la possibilité que le dialogue aboutisse à l'établissement de relations conventionnelles ou d'accords communautaires. Les quinze Etats membres de l'UE sont parties à la convention n° 98. 57 Bases juridiques L'arrêté fédéral approuvant la ratification de la convention n° 98 repose sur l'article 8 de la constitution, qui attribue à la Confédération la compétence de conclure des traités internationaux. L'Assemblée fédérale a la compétence d'approuver la convention en vertu de l'article 85, chiffre 5, de la constitution. La convention n° 98 peut être dénoncée, conformément à l'article 11, paragraphe 1, à l'expiration d'une période de dix ans après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, ainsi qu'à l'expiration de chaque période ultérieure de dix ans. La convention ne prévoit pas l'adhésion à une organisation internationale. Elle n'entraîne pas non plus une unification multilatérale du droit au sens de l'article 89, 3e alinéa, lettrée, de la constitution. La convention n° 98 n'est par conséquent pas sujette au référendum facultatif sur les traités internationaux prévu à l'article 89, 3e alinéa, de la constitution. 511

6 Convention (n° 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (annexe 7) 61 Partie générale 611 Introduction La convention n° 138 et la recommandation n° 146 concernant

l'âge minimum d'admission à l'emploi ont été adoptées lors de la 57e session de la CIT, en 1973. La convention n° 138 s'inscrit dans la lignée d'instruments normatifs adoptés par l'OIT fixant des âges minimum d'admission à différentes catégories d'emploi. Dix conventions sur l'âge minimum ont ainsi été adoptées avant la présente convention: quatre concernent divers types de travail maritime et six sont applicables à des secteurs spécifiques d'activité économique. Parmi ces instruments, la Suisse a ratifié les conventions n° 5 sur l'âge minimum (industrie) (FF 7920 V 443), n° 15 sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs) (FF 1959 11 1101), n° 58 (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime) (FF 7959 II 1101) et n° 123 sur l'âge minimum (travaux souterrains) (FF 7966 I 289). Selon les estimations du BIT, 250 millions d'enfants âgés de cinq à quatorze ans exercent un emploi dans le monde: 120 millions à plein temps, 130 millions à temps partiel. 153 millions vivent en Asie, 80 millions en Afrique, 17 millions en Amérique latine. On rencontre également des enfants au travail dans des pays industrialisés, tels que les Etats-Unis, l'Italie, le Portugal et le Royaume Uni. En matière de lutte contre l'exploitation des enfants au travail, l'action de l'OIT s'est d'abord concentrée sur les conventions relatives à la lutte contre le travail forcé, que notre pays a ratifiées. C'est par une application dérivée de ces conventions que les organes de contrôle ont abordé la problématique de l'exploitation des enfants au travail. Face à l'ampleur du phénomène, et depuis les engagements pris au Sommet mondial pour le développement social de Copenhague (mars 1995), l'OIT et la communauté internationale ont décidé d'entamer une série d'activités tant au niveau national qu'international afin de lutter contre les formes les plus flagrantes d'exploitation des enfants au travail. Les activités de l'OIT susmentionnées demandent notamment aux Etats membres de l'OIT de ratifier les sept conventions dites fondamentales de l'organisation, dont la présente convention n° 138. La campagne en faveur de la ratification de la convention n° 138, lancée par le directeur général du BIT, a déjà eu un grand succès: la convention compte à ce jour 64 ratifications et une vingtaine d'Etats membres ont annoncé avoir entamé la procédure de ratification. Un programme international du BIT visant à abolir le travail des enfants (IPEC) a été lancé sur la base d'un financement allemand. Notre pays a annoncé sa volonté de participer à ce programme. A l'occasion de la 86e session de la CIT, cet engagement de la Communauté internationale a été renouvelé par l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: tous les Etats membres ont l'obligation, du fait de leur appartenance à l'Organisation, de promouvoir et de réaliser, de bonne foi, l'abolition effective du travail des enfants. La CIT a également entamé les travaux en vue d'élaborer un nouvel instrument international sur la lutte contre les formes extrêmes d'exploitation des enfants au travail. Les travaux se poursuivront en 1999; la Suisse participe activement à cette action internationale. Quoiqu'il en soit, l'élaboration de ce nouvel instrument ne sau-

rait diminuer l'intérêt et la valeur de la convention n° 138, d'autant plus que l'objectif de ces deux conventions n'est pas identique. Notre pays ne peut donc refuser de participer à l'élan de solidarité que constitue la ratification de la convention n° 138. 612 La position des autorités fédérales Nous vous avons proposé, dans notre message du 29 juin 1994 (FF 1994 V 1), la ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Cet important instrument de protection de l'enfance est entré en vigueur pour notre pays le 26 mars 1997. Aux termes de l'article 32 de cette convention, les Etats reconnaissent - en fixant un âge minimum d'admission à l'emploi - le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement

physique, mental, spirituel, moral ou social. En ratifiant cet instrument, la Suisse a concrétisé son engagement de collaborer à l'action internationale dans ce domaine important de la protection des droits de l'homme. Dans notre rapport et message du 8 mai 1974 sur les 57e et 58e sessions de la CIT (FF 1974 I 1577), nous arrivions à la conclusion que la Suisse ne pouvait ratifier la convention n° 138 en raison de l'étendue de son champ d'application. Cette convention s'applique d'une part à tout travail, sans considération de sa qualification juridique, même s'il n'y a pas de relation contractuelle. D'autre part, la convention couvre également les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture, de la pêche et les ménages privés, qui sont exclus du champ d'application de la loi sur le travail (LTr) et pour lesquels il n'existe pas, dans notre pays, d'autre disposition législative spécifique fixant un âge minimum. Dans nos réponses aux motions Vollmer, du 21 septembre 1994, et Ziegler, du 5 mars 1996, ainsi qu'à l'interpellation du groupe socialiste du 20 juin 1996 et à diverses pétitions et résolutions, nous nous sommes engagés à analyser à nouveau la convention n° 138 afin de voir si les obstacles identifiés en 1974 pouvaient aujourd'hui être levés. Les travaux de révision de la constitution fédérale mentionnent dorénavant et de manière expresse l'interdiction du travail des enfants (art. 101, 1er al., let. abis). Selon notre pratique constante de ratification, nous ratifions les conventions de TOIT lorsque notre législation en vigueur correspond à leurs dispositions. En l'espèce, une exception doit être faite à cette règle dans la mesure où nous avons affaire, avec la convention n° 138, à une convention fondamentale que tous les pays sont appelés à ratifier. Nous vous proposons donc une adaptation de la LTr, de manière à lever l'obstacle subsistant à la ratification; notre système de droit positif comprendra dorénavant une prescription légale relative à la fixation d'un âge minimum pour accéder à l'emploi dans l'agriculture, l'horticulture et la pêche et dans les ménages privés. En effet, les entreprises de ces secteurs étant actuellement exclues du champ d'application de la LTr en vertu de son article 2, 1er alinéa, les dispositions de la LTr relatives à l'âge minimum ne leur sont donc pas applicables. La loi fédérale sur l'agriculture (LFA; RS 910.1) ne contient pas de réglementation applicable à cette question pour la seule agriculture. Dans ces conditions, nous vous proposons d'ajouter un nouvel alinéa 4 à l'article 2 LTr; ainsi le champ d'application des dispositions de cette loi, relatives à l'âge mi-

nimum et valables pour le reste de l'industrie, l'artisanat et le commerce, sera étendu aux entreprises du secteur agricole, de l'horticulture et de la pêche et aux ménages privés. Enfin, dès que la convention sera entrée en vigueur pour notre pays, nous entendons adresser une lettre circulaire destinée à informer les autorités cantonales chargées tant de l'instruction publique que de l'inspection du travail des changements intervenus du fait de la mise en œuvre de la convention.

613 Procédure de consultation Le texte de la modification législative que nous vous proposons a été soumis à une procédure de consultation des cantons, des partis politiques et des milieux concernés de l'économie, du 19 mai au 3 juillet 1998. La ratification de la convention de TOIT et le projet de révision partielle de la LTr s'y rapportant ont fait quasiment l'unanimité, la seule exception étant celle du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures qui considère que cette ratification engendrerait un surcroît inutile de normes basées sur des conventions internationales. Les autres avis sont favorables à la proposition d'adapter l'article 2 LTr (nouvel alinéa 4) en rendant les dispositions sur l'âge minimum de la LTr et de son ordonnance également applicables aux entreprises agricoles ou horticoles, à la pêche et aux ménages privés. A l'exception de la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse, tous les avis émis approuvent d'exclure, comme dans la LTr, les entreprises purement familiales du champ d'application de la

convention. Les mécanismes de contrôle proposés ont également été accueillis favorablement, leurs répercussions financières étant jugées acceptables. L'Union suisse des paysans (USP) est favorable à la ratification. Avec plusieurs cantons, elle demande que le service volontaire à la ferme, qui procure aux jeunes une formation et une expérience dans un secteur économique avec lequel ils ne seront par la suite pratiquement plus en contact direct, ne soit pas pénalisé. Cette demande sera prise en considération; nous renvoyons à cet égard à nos commentaires relatifs à l'article 6, in fine. 62 Partie spéciale 621 Explication des dispositions et position de la Suisse à l'égard de la convention Nous approuvons l'objectif principal de la convention, à savoir la fixation d'un âge minimum d'admission à l'emploi et la protection des conditions d'emploi des jeunes afin d'abolir l'emploi d'enfants comme main-d'œuvre bon marché. La convention n° 138 compte 18 articles, les neuf premiers étant des articles de fond. L'article 10 de la convention doit également être analysé pour savoir quelles conventions ratifiées antérieurement par la Suisse seraient automatiquement dénoncées du fait de l'acceptation de la convention n° 138. Pour déterminer si la Suisse satisfait aux exigences de la convention, il convient d'examiner les articles 1 à 9 au regard des dispositions de notre droit positif, à savoir la loi sur le travail (LTr; RS 822.11), la loi du 8 octobre 1971 sur la durée du travail 514

(LDT; RS 822.21), la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA; RS 832.20), la loi fédérale du 23 septembre 1953 sur la navigation maritime sous pavillon suisse (LNM; RS 747.30) et son ordonnance d'exécution (Ordonnance sur la navigation maritime (ONM); RS 747.301), la loi fédérale sur le travail à domicile (LTrD; RS 822.31), la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle (LFPr; RS 412.10), l'ordonnance fédérale sur la formation professionnelle agricole (OFPA; RS 915.1), la loi fédérale du 19 mars 1976 sur la sécurité d'installations et d'appareils techniques (LSIT; RS 819.1), l'ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE; RS 823.21), le Code civil (CC; RS 210), le Code des obligations (CO; RS 220) et le Code pénal (CP; RS 311.0). L'article 1er demande aux Etats parties de s'engager à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental. Dans notre rapport de 1974, nous considérons déjà que l'objectif principal, à savoir l'abolition du travail des enfants, pouvait être considéré comme atteint en Suisse. En outre, il est possible de souscrire au deuxième objectif dans la mesure où il s'agit en même temps d'un engagement de principe, de caractère programmatique et d'une obligation de résultat. Nous analyserons plus en détail comment notre pays satisfait à cette obligation en examinant l'article 2 de la convention. Il convient de souligner que la convention n'envisage pas une élévation illimitée de l'âge minimum. L'article 1er peut donc être accepté. Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, les Etats parties s'engagent à spécifier, lors de la ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi, lequel pourra être relevé par la suite (par. 2). Le paragraphe 3 précise que cet âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire ni en tout cas à quinze ans. Les paragraphes 4 et 5 permettent à des Etats dont l'économie est insuffisamment développée, de fixer un âge minimum de 14 ans. L'article 2 constitue la prescription fondamentale de la convention n° 138, à savoir la fixation d'un âge minimum d'accès au travail de quinze ans. Il convient de souligner ici le lien étroit entre l'âge minimum d'accès à l'emploi et l'âge auquel prend fin la scolarité obligatoire. La loi sur le travail fixe, en principe, l'âge minimum d'accès à l'emploi à quinze ans (art. 30, 1er al., LTr). La LDT, la LNM (ONM, art. 16) et la LTrD fixent une limite analogue. L'ordonnance 1 de la loi sur le travail (OLT 1) précise que

les articles 29, 30 et 31 LTr prévoyant une protection spéciale pour les jeunes (prescriptions générales, âge minimum, durée du travail et repos) sont applicables aux jeunes gens, qui sont membres de la famille lorsqu'ils sont occupés dans une entreprise familiale à côté d'autres travailleurs (art. 10 OLT 1). Notre rapport de 1974 abordait trois aspects qui faisaient obstacle à l'acceptation de l'article 2. Le premier résidait dans le fait que la législation scolaire de la moitié des cantons permettait d'achever la scolarité obligatoire avant l'âge de quinze ans révolus. L'article 30, 3e alinéa, LTr, habilite ces cantons à autoriser le travail régulier des enfants de moins de quinze ans libérés de l'école. Depuis 1974, la situation s'est considérablement améliorée. Aujourd'hui seuls Appenzell Rhodes-Intérieures et Appenzell Rhodes-Extérieures prévoient une durée de la scolarité obligatoire de huit ans qui permet à certains enfants (nés dans la

deuxième moitié de l'année) d'achever leur scolarité obligatoire avant l'âge de quinze ans révolus. Toutefois, 90 pour cent de ces enfants entament de leur propre chef une neuvième année scolaire et le taux de scolarisation des enfants de quinze ans s'établit à presque 100 pour cent aujourd'hui. De plus, les difficultés que rencontrent de nombreux jeunes gens pour trouver une place d'apprentissage les poussent à suivre une neuvième voire une dixième année de scolarité. L'on peut donc considérer que, dans les faits, l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire en Suisse est de quinze ans. Le deuxième obstacle est celui du champ d'application de la convention, qui est très large. La convention s'applique à tout emploi et au travail dans toutes les professions. Elle s'applique donc à des secteurs non couverts par la LTr, à savoir l'agriculture, l'horticulture, la pêche, les ménages privés, secteurs pour lesquels l'âge minimum fixé par la LTr n'entre pas en considération. Notre proposition de modifier la LTr, telle que présentée sous chiffre 612 et pour laquelle un arrêté portant modification est annexé au présent message, permet de lever l'obstacle du champ d'application. Nous présentons en détail les éléments et les données concernant l'agriculture dans nos commentaires relatifs à l'article 9 de la convention. A ce stade, nous nous limitons à analyser la situation du personnel domestique au regard de la convention. Selon le recensement de la population de 1990, notre pays compte quelque 25 000 personnes effectuant un travail domestique. Dans la pratique, notre pays respecte les exigences de la convention en matière d'âge minimum pour cette catégorie de travailleurs: en effet, comme nous l'avons expliqué plus haut, la scolarité obligatoire des jeunes gens prend fin en général à quinze ans; de plus, on considère qu'il n'y a guère de travaux domestiques dangereux au sens de la LTr. La situation des travailleurs domestiques en provenance de l'étranger est régie par l'article 9 OLE: l'octroi d'une autorisation de travail dépend du respect des conditions de travail usuelles et locales, y compris les dispositions de la LTr relatives à l'âge minimum; en pratique, les autorités d'exécution de l'OLE ne délivrent aucune autorisation de travail à des personnes âgées de moins de 18 ans. Les jeunes ressortissants étrangers employés au pair reçoivent une autorisation de travail de l'autorité cantonale dès l'âge de 17 ans seulement (art. 20, 1er al., let. b, OLE). Les domestiques privés des membres des représentations étrangères et des fonctionnaires internationaux ne sont pas soumis à l'OLE (art. 4, 1er al., let. d, OLE). Le DFAE a émis des directives spécifiques pour réglementer les conditions de travail des domestiques privés des membres des représentations étrangères ou des fonctionnaires internationaux; ces directives fixent à 18 ans révolus l'âge minimum d'admission à ce genre d'emploi. Ces domestiques reçoivent une carte de légitimation établie par le DFAE, qui les autorise à travailler exclusivement pour un membre de représentation étrangère ou un fonctionnaire international pour autant qu'ils remplissent les conditions posées par les directives. Le troisième obstacle, identifié

en 1974, tenait au fait que la convention couvre tout travail indépendamment de sa qualification juridique et s'applique donc également au travail exercé en dehors de toute relation contractuelle (auto-emploi). Pour l'auto-emploi, nous vous proposons de reprendre la solution préconisée dans notre rapport de 1974, à savoir «l'article 2 étant directement applicable, il pourrait combler les lacunes dans les domaines non régis par la loi sur le travail, la loi sur la durée du travail et la loi sur la navigation maritime» (FF 1974 I 1585). Conformément à notre pratique en matière de ratification des conventions de TOIT (FF 1969 I 721), lorsque 516

la convention coïncide dans les grandes lignes avec la législation en vigueur, les lacunes de la législation sont comblées par les dispositions de la convention directement applicables devenues, du fait de la ratification, partie intégrante du droit fédéral. Ni la convention, ni la modification législative que nous vous proposons ne couvrent les activités occasionnelles exercées par les jeunes gens, au titre de petits travaux, pour se procurer un peu d'argent de poche. Ces activités (par ex. baby-sitting ou vente sporadique de journaux) ne constituent pas un travail au sens de la convention, comme le confirme la jurisprudence des organes de contrôle du BIT. De plus, la LTr autorise les travaux légers pour les jeunes gens âgés de plus de treize ans (art. 30, 2e al., LTr), travaux qui demeurent possibles en vertu de l'article 7 de la convention. De plus en plus de voix s'élèvent pour dénoncer les cas de charges excessives de travail pour certains enfants au sein de leur famille. Ces cas ne sont pas couverts par la convention, ni par notre législation sur la protection des travailleurs. Ces infractions à l'autorité parentale relèvent du CC et doivent être combattues en application des dispositions pertinentes du CC. Dans ces cas, il importe également de développer une conscience collective afin d'assurer que la formation des enfants leur serve à préparer leur avenir, mais qu'elle ne signifie pas travailler pour améliorer leur quotidien. L'article 2 peut donc être accepté intégralement. L'âge minimum de quinze ans pour l'accès à l'emploi, spécifié dans la déclaration accompagnant notre ratification, vaudra ainsi pour tout travail et tout secteur d'activité. L'article 3, paragraphe 1, fixe à 18 ans l'âge minimum d'admission aux travaux risquant de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents. Le paragraphe 2 précise que la législation nationale détermine les types de travaux dangereux. Aux termes du paragraphe 3, ce minimum peut être abaissé à 16 ans lorsque la santé, la sécurité et la moralité sont garanties et lorsque l'enfant a reçu une formation professionnelle adéquate. L'article 29, 2e alinéa, LTr, prévoit que l'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des jeunes gens et veiller à la sauvegarde de la moralité. L'OLT 1 prévoit une interdiction générale d'employer des jeunes gens de moins de 19 ans pour différents travaux dangereux énumérés à l'article 54 OLT 1. Il s'agit des travaux sur des machines ou engins de transport qui présentent un grand danger d'accident ou exigent un effort physique ou une tension d'esprit excessifs pour les jeunes; des travaux présentant de grands risques d'incendie, d'explosion, d'accident; de l'entretien des machines à vapeur ou à eau chaude; du service et de l'entretien de récipients sous pression et des travaux souterrains dans les mines ou galeries. Il est en outre interdit aux jeunes de moins de 18 ans de travailler au service de la clientèle dans les entreprises de divertissement, tels que boîtes de nuit, dancings, discothèques et bars (art. 56, let. c, OLT 1). D'autres activités, énumérées à l'article 55 OLT 1, sont interdites aux jeunes de moins de 16 ans, telles que les travaux exposant à de violentes secousses, les travaux exécutés avec des chalumeaux de soudage et de découpage, le triage de vieux matériaux, les travaux exposant à de grandes chaleurs ou de grands froids, les travaux consistant à lever, porter ou déplacer de lourdes charges. La disposition de la LNM qui permettait d'employer, à certaines conditions, des

jeunes de 16 ans comme soutiers ou chauffeurs a été supprimée en 1988. La LNM est conforme désormais l'article 3 de la convention. La LDT dans les entreprises de transport public interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans dans les services de manoeuvre. La LTrD dispose que le Conseil fédéral détermine les travaux qu'il 517

est interdit à toute personne d'effectuer à domicile. L'ordonnance concernant le travail à domicile énumère ces travaux dangereux (art. 9 OLTrD; RS 822.3il). Au regard de ces lois, il est donc possible d'accepter l'article 3. Notre projet de modification de la LTr permet d'appliquer les dispositions relatives à l'âge minimum de protection contre les travaux dangereux dans des secteurs non couverts originalement par la LTr, en particulier dans le domaine de l'agriculture. Pour le travail effectué en dehors de toute relation contractuelle, les dispositions de la convention sont directement applicables. Au vu de ce qui précède, l'article 3 peut être accepté. L'article 4, paragraphe 1, permet, à certaines conditions, d'exclure du champ d'application de la convention des catégories limitées d'emploi ou de profession lorsque des problèmes particuliers d'exécution se posent. Cet article ne peut toutefois être utilisé pour exclure le domaine de l'agriculture ni pour exclure les jeunes qui ne sont pas considérés comme des travailleurs (Age minimum, Etude d'ensemble, Conférence internationale du Travail, 67e session 1981, Rapport III). Comme l'ont fait d'autres Etats, nous vous proposons d'exclure du champ d'application de la convention les entreprises familiales. Aux termes de l'article 4, 1er alinéa, LTr, la loi ne s'applique pas aux entreprises dans lesquelles sont seuls occupés le conjoint du chef d'entreprise, ses parents par le sang en ligne ascendante et descendante ainsi que leurs conjoints, ses enfants adoptifs et les enfants de son conjoint. L'article 10 ÖLT 1 déclare que les dispositions protectrices des articles 29, 1er à 3e alinéas, 30 et 31 LTr sont applicables aux jeunes gens, membres de la famille au sens de l'article 4, 1er alinéa, LTr, lorsqu'ils sont occupés à côté d'autres travailleurs. Avec cette définition, le législateur a clairement exprimé son intention de ne pas s'immiscer dans les relations familiales par des mesures contraignantes. Il a de plus été pleinement conscient des difficultés liées au contrôle, face au respect de la sphère privée des intéressés. Cela ne signifie toutefois pas que rien ne peut être entrepris contre les cas d'exploitation d'enfants au sein de la famille. Les autorités cantonales et communales de protection de la jeunesse, ainsi que les autorités scolaires, sont tenues de prendre les mesures nécessaires dans ces cas. Celles-ci s'appliquent notamment aux travaux dangereux effectués dans le cadre d'entreprises familiales: aux termes du paragraphe 3, ces travaux ne peuvent pas être exclus du champ d'application de la convention. Une mise en danger ou une atteinte à l'intégrité physique ou psychique de l'enfant par un travail dangereux est une violation de l'obligation d'assistance incombant aux parents et peut, aujourd'hui déjà, être sanctionnée par des mesures correspondantes en vertu du CC voire du CP. La jurisprudence et la législation répondent ainsi aux exigences du paragraphe 3. Aux termes du paragraphe 2, l'Etat qui a fait usage de cette possibilité d'exclusion doit en expliquer les motifs dans son premier rapport aux organes de contrôle de l'OIT et exposer, dans ses rapports ultérieurs sur l'application de la convention, l'état de sa législation et de sa pratique à l'égard de ces catégories. Nous expliquons donc les motifs de l'exclusion susmentionnée dans notre premier rapport sur la mise en œuvre de la convention. Au vu de ce qui précède, nous vous proposons d'accepter l'article 4 de la convention en faisant usage des possibilités d'exclusion offertes par cette disposition, à savoir pour les entreprises familiales. L'article 5, paragraphe 1, permet aux Etats dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant, de limiter, en une première étape, le champ d'application de la convention en exceptant

nomiques. Le paragraphe 2 précise que ces catégories devront être spécifiées lors de la ratification. Le paragraphe 3 énumère la liste des branches de l'économie - comme l'agriculture-qu'il n'est pas possible d'exclure. Enfin, le paragraphe 4 précise que l'Etat qui aura exclu certaines branches de l'économie devra indiquer, dans ses rapports, les progrès réalisés dans ces domaines. Du fait de son niveau de développement, la Suisse ne peut faire usage de la possibilité d'exception prévue à l'article 5. Nous vous proposons d'accepter l'article 5. L'article 6 exclut du champ d'application de la convention le travail effectué par des enfants dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle. Le travail effectué dans des entreprises par des enfants de quatorze ans, dans le cadre d'un apprentissage est également exclu, à condition qu'il fasse partie intégrante d'un programme de formation professionnelle (let. a et b), ou d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession (let. c). Cette disposition exclut du champ d'application un domaine d'une importance considérable pour la Suisse en ce qui concerne le travail des jeunes puisque sept jeunes sur dix choisissent d'entreprendre une formation professionnelle à l'issue de la scolarité obligatoire. La forme prépondérante de la formation professionnelle en Suisse est celle de l'apprentissage, qui repose sur un système dual dans lequel la formation de l'apprenti est partagée entre l'école et l'entreprise. Le domaine de l'apprentissage est réglé par le titre X, chapitre 2, du CO, par la LFPr et l'OFPA. La LFPr définit l'apprenti comme «toute personne âgée de quinze ans révolus et libérée de l'école» (art. 9, 1er al., LFPr). L'âge minimum fixé par la LFPr correspond donc à celui prescrit par la convention. Des jeunes de quatorze ans peuvent toutefois être employés pour une courte durée, à des travaux légers exécutés selon un programme établi par l'entreprise ou les services d'orientation professionnelle (art. 60a OLT 1). Ces stages préprofessionnels correspondent à la situation décrite à la lettre c de l'article 6. En ce qui concerne la formation professionnelle agricole, l'Ordonnance précise que ses dispositions s'appliquent aux jeunes libérés de l'école (art. 15, 1er al., OFPA). Enfin, le service volontaire à la ferme permet chaque année à plus de 2000 jeunes dès quatorze ans de réaliser une expérience unique dans un secteur de l'économie avec lequel la grande majorité d'entre eux n'auront plus de contact direct par la suite. Dans une société urbaine, ce contact direct avec la nature et l'agriculture garde toute sa valeur. Le service volontaire à la ferme qui, pour les jeunes en âge de scolarité, a lieu pendant les vacances et dure au moins dix jours, ne peut guère être qualifié de travail compte tenu, d'une part, que l'adolescent est peu rémunéré et, d'autre part, que l'apport économique de la prestation fournie est faible. Une possibilité d'exploitation des enfants n'est pas patente. Le service volontaire à la ferme est soumis à l'article 60a OLT 1, ce qui implique quelques petites adaptations des conditions de travail. En résumé, l'article 6 peut être accepté. Aux termes de l'article 7, il est possible d'employer des jeunes de treize à quinze ans pour l'exécution de travaux légers, à condition que ces travaux ne portent pas préjudice à la santé et à l'assiduité scolaire des enfants. Le paragraphe 2 prévoit que la loi peut aussi autoriser l'emploi de personnes de quinze ans n'ayant pas encore achevé leur scolarité obligatoire. Le paragraphe 3 dispose que la loi déterminera les activités autorisées et les conditions d'emploi. Notre législation correspond à la convention; la LTr fixe en effet à treize ans l'âge admis pour l'exécution de travaux légers déterminés (art. 30 LTr complété par l'art. 59 OLT 1). A partir de quatorze ans, les jeunes peuvent effectuer des travaux légers 519

non déterminés. L'OLT 1 précise que la santé et le travail scolaire des enfants ne doivent pas souffrir de ces travaux et que leur moralité doit être sauvegardée (art. 60 OLT 1). L'OLT 1 réglemente également la durée du travail et les conditions d'emploi des jeunes de moins de quinze ans. Ceux-ci peuvent être occupés au maximum deux heures par jour de classe et neuf heures par semaine. Durant les périodes de vacances, ils ne peuvent être occupés que durant la moitié des vacances de plus de trois semaines, au maximum huit heures par jour et 40 heures par semaine. Le repos quotidien doit être d'au moins douze heures consécutives. Le travail de nuit tout comme le travail dominical ou durant les jours fériés est interdit. La LTr permet toutefois l'emploi régulier de jeunes de moins de quinze ans libérés de la scolarité obligatoire (art. 30, 3e al., LTr). L'emploi d'enfants de moins de quinze ans libérés de l'école est soumis à autorisation dans tous les cantons. La délivrance de l'autorisation est subordonnée à la condition que l'adolescent soit en bonne santé, que l'activité ne risque pas de compromettre sa santé et que sa moralité soit sauvegardée (art. 61, 3e al., OLT 1). Dans la pratique, comme on l'a vu lors de l'examen de l'article 2, il n'est guère fait usage de cette disposition puisque le taux de scolarisation des enfants de quinze ans est de presque 100 pour cent. Par application directe des prescriptions de la convention pour l'auto-emploi, et compte tenu du fait que, par notre proposition de modification de la LTr, ces dispositions protectrices seront dorénavant applicables à l'ensemble des secteurs économiques couverts par la convention, nous vous proposons d'accepter l'article 7. Aux termes de l'article 8, paragraphe 1, les autorités compétentes peuvent autoriser, dans des cas individuels, la participation d'enfants de moins de quinze ans à des spectacles artistiques. Le paragraphe 2 précise que les autorités devront limiter la durée et prescrire les conditions d'emploi. Aux termes de l'article 56 OLT 1, il est interdit d'occuper les jeunes gens de moins de 16 ans dans les entreprises cinématographiques, les cirques et les entreprises de spectacle. L'OFDE, en sa qualité d'organe de haute surveillance et d'exécution de la LTr, peut toutefois autoriser des dérogations à cet article lorsque des motifs impérieux le justifient. Les autorisations peuvent être subordonnées à des conditions spéciales destinées à protéger les jeunes gens (art. 57 OLT 1). La LTr répond donc aux exigences de l'article 8, qui peut être accepté. L'article 9 prescrit les mesures à adopter pour assurer l'application effective de la convention, y compris les sanctions appropriées (par. 1). Le paragraphe 2 prévoit que la législation détermine les personnes tenues de respecter les obligations de la convention tandis que le paragraphe 3 dispose que la législation nationale prescrit quels registres (indiquant le nom et la date de naissance du travailleur) et autres documents l'employeur doit tenir à disposition. Dans notre pays, les employeurs sont tenus en premier lieu de respecter les dispositions de nos lois relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Il appartient à l'Etat d'assurer la mise en oeuvre de la convention et de la législation nationale. C'est l'inspection du travail qui, en effectuant des visites au sein des entreprises soumises à la LTr, y contrôle le respect des dispositions de la LTr, notamment celles relatives aux jeunes travailleurs. Notre proposition de modifier la LTr permet maintenant de couvrir l'ensemble des secteurs de l'économie visés par la convention, pour ce qui est du respect des normes relatives à l'âge minimum, et l'inspection du travail pourra y effectuer les contrôles nécessaires. Cela sera toutefois relativement difficile dans les 520

secteurs de l'agriculture et de l'horticulture où il n'existait pas, auparavant, d'organe de contrôle, ni de prescription sur l'établissement de registres. Nous vous proposons une solution simple pour régler ce problème pratique d'exécution en relation avec l'agriculture: en vertu de l'article 42, 3e et 4e alinéas, LTr, l'OFDE peut recourir à des inspections

spécialisées ou à des experts dans l'exercice de ses attributions. Dès l'entrée en vigueur de la convention pour notre pays, cet office donnera mandat au Service de prévention des accidents dans l'agriculture (SPAA) de surveiller les dispositions sur l'âge minimum dans l'agriculture et l'horticulture. L'OFDE recourt déjà au service de cette institution pour la mise en oeuvre de la LSIT dans l'agriculture. On trouve une situation analogue en matière de sécurité au travail: la SUVA contrôle le respect des normes de sécurité au travail (prévention des accidents et maladies professionnels) pour toutes les entreprises couvertes par la LAA. Or l'article 85, 3e alinéa, LAA, permet à la SUVA de conclure, avec des organisations qualifiées, des contrats concernant des tâches spéciales d'exécution dans le domaine de la prévention des accidents et des maladies professionnels. Le SPAA a été chargé par la SUVA de cette tâche dans l'agriculture. Le SPAA dispose en outre d'un registre complet des places d'apprentissage dans l'agriculture établi sur la base des données fournies par les agriculteurs; il contrôle régulièrement l'ensemble de ces places d'apprentissage et délivre également les autorisations pour les maîtres d'apprentissage. Le SPAA est également tenu d'effectuer des contrôles et de tenir un registre complet pour les entreprises agricoles occupant toute autre sorte de travailleurs (quelque 20% des 90000 entreprises). Faute de moyens, une telle mesure n'a pas encore pu être réalisée, et les contrôles n'ont eu lieu que par échantillonnage. Dans ces conditions, le mandat spécifique confié au SPAA étend sa capacité juridique d'effectuer les contrôles dans toutes les entreprises agricoles et horticoles et notamment sur les informations que l'employeur doit tenir à sa disposition en application de l'article 9 de la convention. Pour le service volontaire à la ferme, les agriculteurs disposent d'une attestation établie par les communes, les enfants restent en contact avec leurs parents durant leur travail, et celui-ci terminé, ils remplissent un questionnaire d'évaluation à l'intention de la centrale du service volontaire à la ferme. Le contrôle dans le secteur de la pêche peut être effectué par les organes compétents pour l'exécution de la LTr, sur dénonciation. Cette solution est suffisante, eu égard au fait que notre pays ne compte plus que quelques 300 pêcheurs professionnels qui exercent presque tous leurs activités au sein d'entreprises familiales; ces entreprises seront de toute façon exclues du champ d'application de la convention (voir art. 4, par. 1). En 1964, les ménages privés ont été exclus du champ d'application de la LTr, car on a considéré que les contrôles auraient sérieusement porté atteinte à la sphère privée. Comme on l'a vu plus haut, notre modification législative vous propose de soumettre dorénavant les ménages privés aux dispositions pertinentes de la LTR relatives à l'âge minimum, en premier lieu pour des motifs liés à la protection de la personnalité de l'enfant. De plus, les organes de contrôle de la LTr ne pourront intervenir que sur dénonciation: en effet, à l'instar de la situation au regard des entreprises familiales, les organes de contrôle de la LTr ne disposent pas des moyens nécessaires de contrôle ou d'intervention qu'offre le CC en matière de protection de l'enfant. Le 521

principe de la proportionnalité est ainsi respecté par la pondération des intérêts entre la protection de la sphère privée et celle de la personnalité de l'enfant. S'agissant des domestiques privés des membres des représentations étrangères et des fonctionnaires internationaux, les possibilités de contrôle sont limitées par les privilèges et immunités dont les employeurs bénéficient en vertu de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques du 18 avril 1961, de la Convention de Vienne sur les relations consulaires du 24 avril 1963, ainsi que des accords de siège conclus par le Conseil fédéral avec les organisations internationales établies en Suisse. En effet, ces traités internationaux garantissent l'inviolabilité du domicile de ce type d'employeur et leur accorde des

immunités de juridiction et d'exécution. Les autorités suisses peuvent certes procéder à des inspections ou prendre des mesures administratives telles que des amendes, mais se heurtent à des difficultés lors de l'exécution de ces mesures. Le Tribunal fédéral a par ailleurs relativisé, à plusieurs reprises, cette pratique en différenciant les actes exécutés «*jure imperii*» et «*jure gestionis*» (ATF 120 II 400s.; ATF 120 II 408s.). Néanmoins, le DFAE veille au respect des directives qu'il a émises en la matière. Il refuse toute demande d'engagement d'un domestique privé si ce dernier n'a pas atteint l'âge limite de 18 ans révolus. Si le DFAE a connaissance qu'un membre de représentation étrangère ou qu'un fonctionnaire international a fait venir de l'étranger un domestique privé sans son autorisation, il exige de l'employeur fautif qu'il procède à ses frais au rapatriement du domestique privé dans son pays d'origine; le DFAE exigera également que les relations de travail prennent fin s'il s'agit d'une personne engagée en Suisse qui ne remplirait pas les conditions posées par les directives applicables. Par ailleurs, le DFAE peut prendre certaines mesures à l'égard de l'employeur telles que l'interdiction d'engager un nouveau domestique privé. Dans les cas particulièrement graves, le DFAE peut même aller jusqu'à demander le départ de Suisse de l'employeur fautif. Finalement, la LNM et la LTrD répondent déjà aux exigences posées par l'article 9 en matière de contrôle et de registre. Vu ce précède, l'article 9 peut donc être accepté. L'article 10 règle le régime des dénonciations de conventions antérieures, dont certaines ont été ratifiées par notre pays (voir ch. 611). Lors de l'entrée en vigueur de la convention n° 138, notre pays se verrait automatiquement libéré des obligations découlant de la convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919 (ratifiée le 9 octobre 1922), et de la convention (n° 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921 (ratifiée le 21 avril 1960). Pour les autres conventions, un Membre partie à la convention a le droit de dénoncer immédiatement les anciennes conventions s'il remplit deux conditions. Premièrement, l'âge minimum dans les branches économiques concernées doit correspondre au moins à celui de la convention n° 138. Deuxièmement, la Suisse, lors de la ratification de la convention n° 138 doit mentionner l'âge minimum autorisé dans ces branches. Or, la convention (n° 58) sur l'âge minimum (travail maritime) interdit l'emploi de jeunes en dessous de quinze ans (art. 16, 2e al., ONM). Quant à la convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), la limite de l'âge de protection pour les jeunes se situe en Suisse à

E. 19

voire 20 ans révolus (art. 54, let. e, OLT 1, en relation avec l'art. 29, 1er al., LTr). A l'occasion de la ratification, la Suisse mentionnera ces dispositions sur l'âge minimum et fera usage de son droit de dénoncer ces deux conventions avec effet dès l'entrée en vigueur de la convention n° 138 (par. 4, let. d, f). La dénonciation de conventions est de la compétence du Conseil fédéral, qui en fera usage lors de la ratification de la convention n° 138. 522

Les articles 11 à 18 de la convention contiennent les dispositions finales usuelles et n'exigent pas de commentaire particulier. 622 Position au regard de la recommandation (annexe 8) La recommandation n° 146 n'a aucun caractère contraignant et la question d'une éventuelle ratification ne se pose pas. La recommandation reprend et précise certaines dispositions de la convention, notamment dans ses parties If («Age minimum») et III («Emplois ou travaux dangereux»). En revanche, la portée de la partie I («Politique nationale») dépasse les objectifs de la convention. Ainsi, elle recommande aux membres d'accorder une attention particulière aux problèmes liés à l'établissement et au maintien du

plein-emploi, à la sécurité sociale et aux allocations familiales, à la lutte contre la pauvreté, à l'éducation et à l'orientation professionnelle ainsi qu'à l'assistance sociale. Ces dispositions visent à replacer le problème de la lutte contre le travail des enfants dans son contexte économique et social. Il s'agit de souligner le fait que ce problème ne peut être résolu de façon isolée mais qu'il faut également s'attaquer aux causes profondes que sont la pauvreté et l'accès à l'éducation scolaire. La partie IV («Conditions d'emploi») va également plus loin que la convention qui ne traite que de manière marginale la question des conditions d'emploi des jeunes. La dernière partie («Mesures d'application») dépasse également les obligations de la convention et souligne l'importance du rôle de l'inspection du travail dans la lutte contre le travail des enfants. 63 Conclusions II résulte de l'examen de la convention n° 138 que les conditions requises pour ratifier cet instrument ne seront formellement réunies que si notre proposition de compléter l'article 2 LTr par un nouvel alinéa 4 est acceptée et que si l'OFDE confie un mandat spécifique d'exécution à une institution spécialisée, en l'espèce le SPAA. C'est pourquoi nous vous demandons d'approuver notre projet d'arrêté fédéral portant modification de la LTr, ainsi que la répercussion financière du mandat confié au SPAA. Dans ces conditions, notre droit fédéral sur la protection des travailleurs satisfait à l'ensemble des exigences de la convention. Nous vous soumettons un projet d'arrêté portant approbation de la convention n° 138 concernant l'âge minimum d'accès à l'emploi. En application de l'article 10 de la convention, la ratification par la Suisse de la convention n° 138 entraîne implicitement la dénonciation des conventions nos 5 et 15. En effet, le Conseil fédéral n'a pas besoin de les dénoncer formellement. Par contre, une dénonciation par le Conseil fédéral des conventions nos 58 et 123 est nécessaire. 64 Conséquences financières et effets sur l'état du personnel La ratification de la convention n° 138 entraînera une charge financière de l'ordre de

E. 20

Les dangers mentionnés à l'article 9 de la convention pourraient inclure: a) les poussières en suspension; b) les gaz de mine inflammables, toxiques, délétères et autres; c) les vapeurs et les substances dangereuses; d) les gaz d'échappement des moteurs; e) le manque d'oxygène; f) la radioactivité émanant de roches, d'équipements ou d'autres sources; g) le bruit et les vibrations; h) les températures extrêmes; i) les niveaux élevés d'humidité; j) un éclairage ou une ventilation insuffisants; k) les risques liés aux travaux effectués à haute altitude, à des profondeurs extrêmes ou dans des espaces confinés; l) les risques liés à la manutention; m) les risques liés aux équipements mécaniques et aux installations électriques; n) les risques découlant de la conjugaison de deux ou plusieurs dangers énumérés ci-dessus.

E. 21

Les mesures prévues à l'article 9 de la convention pourraient comprendre: a) des mesures techniques et d'organisation s'appliquant aux activités minières visées ou aux installations, aux machines, à l'équipement, aux accessoires ou aux structures; b) lorsqu'il n'est pas possible d'avoir recours aux mesures mentionnées à l'alinéa a) ci-dessus, d'autres dispositions efficaces, y compris le recours à des équipements de protection individuelle et à des vêtements de protection, sans frais pour le travailleur; c) lorsque des dangers et des risques génétiques ont été identifiés, une formation et l'adoption de mesures techniques et d'organisation spéciale y compris, le cas échéant, le droit d'obtenir d'autres tâches sans perte de salaire, en particulier au cours des périodes de risques pour la santé, telles que la grossesse et l'allaitement; d) la surveillance et l'inspection régulières des zones où les dangers existent ou sont susceptibles d'exister.

E. 22

Les équipements et dispositifs de protection visés dans l'article 9 c) de la convention pourraient inclure: a) des structures de protection contre le basculement ou la chute d'objets; b) des ceintures et harnais de sécurité; 542

Sécurité et santé dans les mines c) des cabines pressurisées étanches; d) des refuges autonomes; e) des douches de secours et des fontaines oculaires.

E. 23

En appliquant l'article 10 b) de la convention, les employeurs devraient: a) veiller, y compris, le cas échéant, avant le début du poste, à l'inspection appropriée de chaque lieu de travail dans la mine et, en particulier, de l'atmosphère, des conditions du terrain, des machines, des équipements et des accessoires qui s'y trouvent; et b) tenir un registre des inspections effectuées, des défauts et des mesures correctives prises et le tenir à disposition dans la mine.

E. 24

Le cas échéant, la surveillance médicale prévue à l'article 11 de la convention devrait, sans frais pour le travailleur et sans qu'il puisse faire l'objet de quelque discrimination ou représailles que ce soit: a) inclure la possibilité de subir un examen médical en fonction des exigences inhérentes aux tâches à effectuer, avant le début de l'emploi ou juste après et, par la suite, de manière régulière; . b) inclure, lorsque cela est possible, la réintégration ou la réadaptation des travailleurs incapables d'effectuer leurs tâches habituelles en raison d'une lésion ou d'une maladie professionnelles.

E. 25

Conformément à l'article 5 paragraphe 4 e) de la convention, les employeurs devraient, lorsqu'il y a lieu, fournir et maintenir en bon état, sans frais pour les travailleurs: a) des toilettes, douches, lavabos, ainsi que des installations pour changer de vêtements, adaptés et en nombre suffisant, à l'usage séparé des hommes et des femmes; b) des installations appropriées pour ranger, laver et sécher les vêtements; c) un volume suffisant d'eau potable à des endroits appropriés; d) des locaux appropriés et hygiéniques pour prendre les repas.

IH. Droits et obligations des travailleurs et de leurs délégués

E. 26

En application de l'article 13 de la convention, les travailleurs et leurs délégués à la sécurité et la santé devraient recevoir ou avoir accès, selon le cas, à l'information qui devrait inclure: a) lorsque cela est possible, la notification de toute visite à la mine qui se rapporte à la sécurité et à la santé d'un représentant de l'autorité compétente; b) les rapports sur les inspections menées par l'autorité compétente ou par l'employeur, y compris les inspections des machines ou des équipements; c) des copies des injonctions ou instructions émanant de l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé; d) . les rapports, établis par l'autorité compétente ou par l'employeur, sur les accidents, les lésions, les cas de détérioration de la santé et autres incidents qui concernent la sécurité et la santé; 543

Sécurité et santé dans les mines e) des informations et notifications relatives à tous les dangers du travail, y compris les matériaux, substances ou agents dangereux, toxiques ou nocifs utilisés à la mine; f) toute autre documentation concernant la sécurité et la santé que l'employeur doit conserver; g) la notification immédiate des accidents et autres incidents dangereux; et h) toutes les études de santé menées sur les dangers qui existent sur le lieu de

travail.

E. 27

Les dispositions visant à mettre en œuvre l'article 13, paragraphe 1 e), de la convention pourraient prévoir: a) la notification du danger visé à cet alinéa aux supérieurs et aux délégués à la sécurité et à la santé; b) la participation de représentants confirmés de l'employeur et de délégués des travailleurs à la recherche d'une solution; c) si nécessaire, la participation d'un représentant de l'autorité compétente pour aider à la recherche d'une solution; d) le maintien du salaire pour le travailleur et, s'il y a lieu, son affectation à d'autres tâches appropriées; e) la notification à tout travailleur auquel il est demandé d'effectuer un travail dans la zone en question du fait qu'un autre travailleur a refusé d'y travailler et des raisons du refus.

E. 28

En application de l'article 13, paragraphe 2, de la convention, les droits reconnus aux délégués des travailleurs à la sécurité et à la santé devraient inclure, le cas échéant: a) le droit à une formation appropriée pendant le temps de travail, sans perte de salaire, pour connaître leurs droits et leurs fonctions en tant que délégués à la sécurité et la santé et se familiariser avec les questions relatives à la sécurité et à la santé; b) celui de disposer d'installations appropriées nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions; c) celui de recevoir leur salaire normal pour tout le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leurs droits et de leurs fonctions en tant que délégués à la sécurité et à la santé; d) celui d'aider et de conseiller les travailleurs qui se sont écartés d'un lieu de travail parce qu'ils estimaient que leur sécurité ou leur santé y étaient en danger.

E. 29

Les délégués à la sécurité et à la santé devraient, lorsque cela est approprié, avertir suffisamment à l'avance l'employeur de leur intention de procéder aux opérations de surveillance ou aux enquêtes relatives à la sécurité et à la santé prévues à l'article 13, paragraphe 2 b) ii), de la convention.

E. 30

(1) Toute personne devrait être tenue: a) de s'abstenir de débrancher, changer ou ôter de manière arbitraire les dispositions de sécurité qui équipent les machines, les équipements, les accessoires, les outils, les installations et les bâtiments; b) d'utiliser correctement ces dispositifs de sécurité. 544

Sécurité et santé dans les mines (2) Les employeurs devraient être tenus de fournir aux travailleurs la formation et les instructions nécessaires pour leur permettre de remplir les obligations visées au sous-paragraphe (1) ci-dessus. IV. Coopération 3l. Les mesures visant à encourager la coopération prévue à l'article 15 de la convention devraient porter sur: a) la mise en place de mécanisme de coopération, tels que des comités de sécurité et de santé, dans lesquels les employeurs et les travailleurs seraient représentés sur un pied d'égalité et qui seraient dotés de pouvoirs et de fonctions à définir, y compris la faculté de procéder à des inspections conjointes; b) la nomination par l'employeur de personnes convenablement qualifiées et expérimentées pour promouvoir la sécurité et la santé; c) la formation des travailleurs et de leurs représentants à la sécurité et à la santé; d) des programmes suivis de sensibilisation des travailleurs aux questions de sécurité et de santé au travail; e) l'échange régulier d'informations et de données d'expérience au sujet de la sécurité et de la santé dans

les mines; f) la consultation par l'employeur des travailleurs et de leurs représentants lorsque les politiques et procédures en matière de sécurité et de santé sont établies; g) l'association, par l'employeur, des représentants des travailleurs aux enquêtes relatives aux accidents et aux incidents dangereux prévues à l'article 10 d) de la convention. V. Autres dispositions

E. 32

Aucune discrimination ni aucunes représailles ne devraient être exercées à rencontre d'un travailleur qui se prévaut d'un droit qui lui est reconnu par la législation nationale ou par un accord entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants.

E. 33

11 devrait être dûment tenu compte des répercussions éventuelles des activités minières sur l'environnement immédiat et sur la sécurité du public. Cette préoccupation devrait, en particulier, porter sur le contrôle de l'affaissement, des vibrations, des projections de roche, des polluants dans l'eau, l'air ou le sol, la gestion sûre et efficace des dépôts de résidus et la réhabilitation des sites de mines. 40215-02 545

Protocole de 1995 Annexe 3 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947 La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie, le 6 juin 1995, en sa quatre-vingt-deuxième session; Notant que les dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947, ne s'appliquent qu'aux établissements industriels et aux établissements commerciaux; Notant que les dispositions de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, s'appliquent aux entreprises agricoles, commerciales et non commerciales; Notant que les dispositions de la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, s'appliquent à toutes les branches d'activité économique, y compris la fonction publique; Prenant en considération tous les risques auxquels les travailleurs du secteur des services non commerciaux peuvent être exposés, et la nécessité d'assurer que ce secteur est soumis au même système d'inspection du travail ou à un système aussi efficace et impartial que celui prévu par la convention sur l'inspection du travail, 1947; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux activités dans le secteur des services non commerciaux, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session; Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'un protocole relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947, adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quinze, le protocole ci-après qui sera dénommé Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947. Partie I. Champ d'application, définition et application Art. 1 1. Tout Membre qui ratifie le présent protocole s'engage à étendre l'application des dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947 (désignée ci-après comme «la convention»), aux activités du secteur des services non commerciaux. 2. L'expression «activités du secteur des services non commerciaux» désigne les activités de toutes les catégories d'établissements qui ne sont pas considérés comme industriels ou commerciaux aux fins de l'application de la convention. 546

Inspection du travail 3. Le protocole s'applique à tous les établissements qui ne relèvent pas déjà de la convention. Art. 2 1. Un Membre qui ratifie le présent protocole peut, par une déclaration annexée à son instrument de ratification, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application: a) les administrations nationales (fédérales) essentielles; b) les forces armées, qu'il s'agisse du personnel militaire ou du personnel civil; c) la police et les

autres services de sécurité publique; d) les services pénitentiaires, qu'il s'agisse du personnel pénitentiaire ou des détenus quand ils travaillent; si l'application de la convention à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance significative. 2. Avant de se prévaloir de la possibilité prévue au paragraphe 1, le Membre devra consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés. 3. Tout Membre ayant fait la déclaration visée au paragraphe 1 devra indiquer, dans le rapport sur l'application de la convention soumis en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail suivant la ratification du présent protocole, les raisons de l'exclusion, et, dans la mesure du possible, prévoir d'autres dispositions d'inspection pour les catégories ainsi exclues. Il devra indiquer dans les rapports ultérieurs les mesures qu'il pourrait avoir prises en vue d'étendre à ces catégories les dispositions du protocole. 4. Tout Membre ayant fait la déclaration visée au paragraphe 1 peut, en tout temps, la modifier ou l'annuler par une nouvelle déclaration conformément aux dispositions de cet article. Art. 3 1. Les dispositions du présent protocole doivent être mises en œuvre par voie de législation ou par d'autres moyens conformes à la pratique nationale. 2. Les mesures prises pour donner effet au présent protocole doivent être élaborées en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés. Partie II. Dispositions particulières Art. 4 1. Un Membre peut prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des administrations nationales (fédérales) essentielles, des forces armées, de la police et des autres services de sécurité publique et des services péni-

547

Inspection du travail tentiaires afin de réglementer les prérogatives des inspecteurs du travail telles qu'elles sont prévues à l'article 12 de la convention, en ce qui concerne: a) l'accès aux seuls inspecteurs dûment autorisés par les services de sécurité; b) l'inspection sur rendez-vous; c) le droit de demander communication de documents confidentiels; d) le droit d'emporter des documents confidentiels; e) le prélèvement et l'analyse des échantillons de matériaux et de substances. 2. Le Membre peut aussi prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des forces armées, ainsi que de la police et des autres services de sécurité publique afin que les prérogatives des inspecteurs du travail puissent faire l'objet de l'une ou plusieurs des limitations suivantes: a) restriction des inspections durant les manœuvres ou exercices; b) restriction ou interdiction des inspections d'unités se trouvant au front ou en service actif; c) restriction ou interdiction des inspections durant les périodes de tension déclarées; d) limitations à l'inspection des transports d'explosifs et d'armements à des fins militaires. 3. Le Membre peut en outre prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des services pénitentiaires afin de permettre des restrictions aux inspections durant les périodes de tension déclarées. 4. Avant de se prévaloir de l'une ou de plusieurs des dispositions particulières prévues aux paragraphes 1, 2 et 3, un Membre devra consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés. Art. 5 Le Membre peut prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des services de lutte contre l'incendie et des autres services de secours afin de permettre des restrictions aux inspections durant les opérations de lutte contre l'incendie, les opérations de secours ou autres opérations d'urgence. En pareils cas, l'inspection du travail devra passer en revue ces opérations périodiquement et après tout incident sérieux.

Art. 6 L'inspection du travail doit être à même de donner des avis au sujet de la formulation de mesures efficaces tendant à réduire au minimum les risques durant la formation aux tâches susceptibles d'être dangereuses et de participer au contrôle de leur mise en œuvre. 548

Inspection du travail Partie III. Dispositions finales Art. 7 1. Un Membre peut ratifier le présent protocole en même temps qu'il ratifie la convention, ou à tout moment après la ratification de celle-ci, en communiquant sa ratification formelle du protocole au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. 2. Le protocole entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général. Par la suite, ce protocole entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée par le Directeur général. A compter de ce moment, le Membre intéressée sera lié par la convention telle que complétée par les articles 4 à 6 du présent protocole. Art. 8 1. Un Membre ayant ratifié le présent protocole peut le dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de sa mise en vigueur initiale, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée. 2. Tout Membre ayant ratifié le présent protocole qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer le présent protocole à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article. Art. 9 1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations du présent protocole. 2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification du présent protocole, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle le présent protocole entrera en vigueur. 3. Le Directeur général communiquera au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes les ratifications et dénonciations du présent protocole. Art. 10 Les versions anglaise et française du texte du présent protocole font également foi. 40216-03 549

Convention n° 177 Annexe 4 concernant le travail à domicile La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1996, en sa quatre-vingt-troisième session; Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile; Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à domicile, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session; Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à domicile, 1996. Art. 1 Aux fins de la présente convention: a) l'expression «travail à domicile» signifie un travail qu'une personne -

désignée comme travailleur à domicile - effectuée: i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; ii) moyennant rémunération; iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin; à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice; b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel; c) le terme «employeur» signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue 550

Travail à domicile par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise. Art. 2 La présente convention s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens de l'article 1 ci-dessus. Art. 3 Tout Membre qui ratifie la présente convention doit adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile. Art. 4 1. La politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise. 2. L'égalité de traitement doit être promue en particulier en ce qui concerne: a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités; b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession; c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail; d) la rémunération; e) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale; f) l'accès à la formation; g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail; h) la protection de la maternité. Art. 5 La politique nationale sur le travail à domicile doit être mise en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale. Art. 6 Des mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent, dans la mesure du possible, le travail à domicile. 551

Travail à domicile Art. 7 La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques propres et doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile. Art. 8 Lorsqu'il est admis d'avoir recours à des intermédiaires aux fins du travail à domicile, les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires doivent être fixées, conformément à la pratique nationale, par voie de législation ou de décision de justice. Art. 9 1. Un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationales doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile. 2. Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de

manquement à cette législation. Art. 10 La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables qui sont applicables aux travailleurs à domicile en vertu d'autres conventions internationales du travail. Art. 11 Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées. Art. 12 1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail. 2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général. 3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée. Art. 13 1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail

à domicile et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée. 2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article. Art. 14 1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation. 2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur. Art. 15 Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents. Art. 16 Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle. Art. 17 1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement: a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur; b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres. 553

à domicile 2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision. Art. 18 Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi. 40216-04 554

Recommandation n° 184 Annexe 5 concernant le travail à domicile La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1996, en sa quatre-vingt-troisième session; Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile; Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à domicile, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session; Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le travail à domicile, 1996, adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à domicile, 1996. I. Définitions et champ d'application 1. Aux fins de la présente recommandation: a) l'expression «travail à domicile» signifie un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue: i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; ii) moyennant rémunération; iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice; b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente recommandation par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel; 555

Travail à domicile c) le terme «employeur» signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise. 2. La présente recommandation s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens du paragraphe 1 ci-dessus. II Dispositions générales 3. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, tout Membre devrait désigner une autorité ou des autorités chargées de formuler et de mettre en œuvre la politique nationale sur le travail à domicile visée à l'article 3 de la convention. (2) Dans la mesure du possible, il devrait être fait appel à des organes tripartites ou aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour formuler et mettre en œuvre cette politique nationale. (3) En l'absence d'organisations s'occupant des travailleurs à domicile ou d'organisations des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile, l'autorité ou les autorités mentionnées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient prendre des mesures appropriées afin que ces travailleurs et ces employeurs aient la possibilité de faire connaître leurs opinions au sujet de ladite politique nationale et des mesures prises pour lui donner effet. 4. Des informations détaillées, y compris des données classées par sexe, sur l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile devraient être collectées et tenues à jour afin de servir de base à la politique nationale sur le travail à domicile et aux mesures prises pour lui donner effet. Ces informations devraient être publiées et mises à la disposition du public. 5. (1) Le travailleur à domicile devrait être tenu informé de ses conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales. (2) Cette

information devrait inclure en particulier: a) le nom et l'adresse de l'employeur et, s'il existe, de l'intermédiaire; b) le barème ou taux de rémunération et son mode de calcul; c) le type de travail à effectuer. III. Contrôle du travail à domicile 6. L'autorité compétente au niveau national et, lorsque cela est approprié, aux niveaux régional, sectoriel ou local, devrait faire en sorte que les employeurs occupant des travailleurs à domicile et, le cas échéant, les intermédiaires utilisés par ces employeurs soient enregistrés. Elle devrait préciser aux employeurs les informations à lui fournir ou à tenir à sa disposition à cette fin. 556

Travail à domicile 7. (1) L'employeur devrait être tenu d'informer l'autorité compétente lorsqu'il donne du travail à domicile pour la première fois. (2) L'employeur devrait tenir un registre de tous les travailleurs à domicile, classés par sexe, auxquels il donne du travail. (3) L'employeur devrait tenir un relevé du travail attribué au travailleur à domicile indiquant: a) le temps alloué pour l'exécuter; b) le taux de rémunération; c) s'il y a lieu, les coûts encourus par le travailleur à domicile et les montants remboursés à ce titre; d) toutes retenues faites conformément à la législation nationale; e) la rémunération brute due, la rémunération nette versée, ainsi que la date du paiement. (4) Une copie du relevé visé au sous-paragraphe (3) ci-dessus devrait être fournie au travailleur à domicile. 8. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales relatives au respect de la vie privée, les inspecteurs du travail ou les autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail à domicile devraient être autorisés à pénétrer dans les parties du domicile ou d'un autre local privé où ce travail est effectué. 9. En cas d'infractions graves ou répétées à la législation applicable au travail à domicile, des mesures appropriées, y compris l'interdiction éventuelles de donner du travail à domicile, devraient être prises conformément à la législation et à la pratique nationales. IV. Age minimum 10. La législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail devrait s'appliquer au travail à domicile. V. Droit d'organisation et de négociation collective 11. Les restrictions législatives ou administratives ou autres obstacles à: a) l'exercice du droit des travailleurs à domicile de créer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux activités de ces organisations; b) l'exercice du droit des organisations de travailleurs à domicile de s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales, devraient être identifiés et supprimés. 12. Des mesures devraient être prises pour encourager la négociation collective en tant que moyen de déterminer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs à domicile. 557

Travail à domicile VI. Rémunération 13. Des taux minima de salaires devraient être fixés pour le travail à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales. 14. (1) Les taux de rémunération des travailleurs à domicile devraient être fixés de préférence par la négociation collective ou, à défaut: a) par des décisions de l'autorité compétente, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que des organisations s'occupant des travailleurs à domicile et des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile ou, lorsque ces dernières organisations n'existent pas, des représentants de ces travailleurs et des employeurs; b) par d'autres mécanismes appropriés de fixation des salaires au niveau national, sectoriel ou local. (2) A défaut d'être fixés par l'un des moyens mentionnés au sous-paragraphe (1) ci-dessus, les taux de rémunération devraient faire l'objet d'un accord entre le travailleur à domicile et l'employeur. 15. Pour un travail déterminé rémunéré à la pièce, le taux de rémunération appliqué au travailleur à domicile devrait être comparable à celui perçu par un travailleur occupé dans l'entreprise de l'employeur ou, à défaut, dans une autre entreprise de la branche

d'activité et de la région concernées. 16. Les travailleurs à domicile devraient recevoir un dédommagement pour: a) les dépenses liées à leur travail telles que celles concernant la consommation d'énergie et d'eau, les communications et l'entretien de l'équipement et des machines; b) le temps passé à entretenir l'équipement et les machines, à changer d'outils, à trier, déballer ou emballer, et à toute autre opération de ce genre. 17. (1) La législation nationale sur la protection du salaire devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile. (2) La législation nationale devrait faire en sorte que les retenues fassent l'objet de critères préétablis et protéger les travailleurs à domicile contre des retenues injustifiées pour un travail défectueux ou des matériaux endommagés. (3) Les travailleurs à domicile devraient être payés, soit à chaque livraison d'un travail achevé, soit à des intervalles réguliers ne dépassant pas un mois. 18. Lorsqu'un intermédiaire est utilisé, celui-ci devrait être tenu solidairement responsable avec l'employeur du paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales. VII. Sécurité et santé au travail 19. L'autorité compétente devrait assurer la diffusion de directives concernant les dispositions réglementaires et les précautions que les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de respecter en matière de sécurité et de santé. Chaque fois que 558

Travail à domicile cela est réalisable, ces directives devraient être traduites dans des langues comprises par les travailleurs à domicile. 20. Les employeurs devraient être tenus: a) d'informer les travailleurs à domicile de tout risque, lié à leur travail, qui est ou devrait être connu de l'employeur, de leur indiquer les précautions à prendre, ainsi que de leur fournir, le cas échéant, la formation nécessaire; b) de veiller à ce que les machines, outils ou autres équipements fournis aux travailleurs à domicile soient munis de dispositifs de sécurité appropriés et de prendre des mesures raisonnables pour veiller à ce qu'ils soient dûment entretenus; c) de fournir gratuitement aux travailleurs à domicile tout équipement de protection individuelle nécessaire. 21. Les travailleurs à domicile devraient être tenus: a) de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé; b) de prendre raisonnablement soin de leur sécurité et de leur santé et de celles des autres personnes qui pourraient être affectées par leurs actes ou omissions au travail, y compris par l'utilisation correcte des matériaux, des machines, des outils et des autres équipements mis à leur disposition. 22. (1) Un travailleur à domicile qui refuse d'accomplir un travail dont il a un motif raisonnable de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour sa sécurité ou sa santé devrait être protégé contre des conséquences injustifiées d'une manière compatible avec les conditions et la pratique nationales. Le travailleur devrait informer sans délai l'employeur de la situation. (2) En cas de danger imminent et grave pour la sécurité ou la santé du travailleur à domicile, de sa famille ou du public, constaté par un inspecteur du travail ou un autre fonctionnaire chargé de la sécurité, la poursuite de ce travail devrait être interdite jusqu'à ce que des mesures appropriées aient été prises pour y remédier. VIII. Durée du travail, périodes de repos et congés 23. Le délai fixé pour achever un travail ne devrait pas être tel qu'il prive le travailleur à domicile de la possibilité de bénéficier d'un temps de repos journalier et hebdomadaire comparable à celui dont bénéficient les autres travailleurs. 24. La législation nationale devrait fixer les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile devraient bénéficier, comme les autres travailleurs, de jours fériés payés, de congés annuels payés et de congés de maladie payés. IX. Sécurité sociale et protection de la maternité 25. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale. Cette protection pourrait être assurée: 559

Travail à domicile a) par l'extension des régimes existant de sécurité sociale aux travailleurs à domicile; b) par l'adaptation des régimes de sécurité sociale afin qu'ils couvrent les travailleurs à domicile; c) ou par le développement de caisses ou de régimes spéciaux pour les travailleurs à domicile. 26. La législation nationale en matière de protection de la maternité devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile. X. Protection en cas de cessation d'emploi 27. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier de la même protection que les autres travailleurs en cas de cessation d'emploi. XI. Règlement des conflits 28. L'autorité compétente devrait faire en sorte qu'il existe des mécanismes pour le règlement des conflits entre un travailleur à domicile et un employeur ou, le cas échéant, un intermédiaire utilisé par l'employeur. XII. Programmes relatifs au travail à domicile 29. (1) Tout Membre devrait, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, promouvoir et appuyer des programmes qui: a) visent à informer les travailleurs à domicile de leurs droits et des formes d'assistance dont ils peuvent bénéficier; b) sensibilisent les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales ainsi que le grand public aux questions relatives au travail à domicile; c) facilitent l'organisation des travailleurs à domicile dans des organisations de leur choix, y compris des coopératives; d) fournissent aux travailleurs à domicile une formation leur permettant d'améliorer leurs compétences (y compris les compétences non traditionnelles, l'aptitude à diriger et à négocier), leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité de gains; e) assurent une formation à proximité aussi immédiate que possible du domicile du travailleur et qui n'exige pas de qualifications formelles non nécessaires; f) améliorent la sécurité et la santé des travailleurs à domicile, notamment en facilitant leur accès à des équipements, outils, matières premières et autres matériels indispensables qui soient sûrs et de bonne qualité; g) facilitent la création de centres et de réseaux de travailleurs à domicile en vue de leur fournir des informations et des services et de réduire leur isolement; 560

Travail à domicile h) facilitent l'accès au crédit, l'amélioration de leur logement ainsi que la garde des enfants; i) favorisent la prise en considération du travail à domicile en tant qu'expérience reconnue de travail. (2) L'accès à ces programmes devrait être assuré aux travailleurs à domicile des zones rurales. (3) Des programmes spécifiques d'élimination du travail des enfants devraient être adoptés pour le travail à domicile. XIII. Accès à l'information' 30. Chaque fois que cela est réalisable, l'information concernant les droits et la protection des travailleurs à domicile, les obligations des employeurs à leur égard, ainsi que les programmes mentionnés au paragraphe 29, devrait être fournie dans des langues comprises par les travailleurs à domicile. 4Ü216-05 561

Convention n° 98 Annexe 6 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session; Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Art. 1 1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. 2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but

de: a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat; b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail. Art. 2 1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. 2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs. 562

Droit d'organisation et de négociation collective Art. 3 Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents. Art. 4 " Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. Art. 5 1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale. 2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées de la police des garanties prévues par la présente convention. Art. 6 La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut. Art. 7 Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées. Art. 8 1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général. 2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général. 3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée. 563

Droit d'organisation et de négociation collective Art. 9 1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître: a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification; b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications; c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable; d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires. 2. Les engagements mentionnés

aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques. 3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article. 4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés. Art. 10 1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications. 2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure. 3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention. 564

Droit d'organisation et de négociation collective Art. 11 1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée. 2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article. Art. 12 1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation. 2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur. Art. 13 Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents. Art. 14 A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle. Art. 15 1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle

convention ne dispose autrement: a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate 565

Droit d'organisation et de négociation collective de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur; b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres. 2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision. Art. 16 Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi. 40216-06 566

Convention H" 138 Annexe 7 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1973, en sa cinquante-huitième session; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session; Notant les termes de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965; Considérant que le moment est venu d'adopter un instrument général sur ce sujet, qui devrait graduellement remplacer les instruments existants applicables à des secteurs économiques limités, en vue de l'abolition totale du travail des enfants; Après avoir décidé que cet instrument prendrait la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum, 1973: Art. 1 Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental. Art. 2 1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire; sous réserve des dispositions des articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne 567

Age minimum d'admission à l'emploi d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admis à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque. 2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra, par la suite, informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par de nouvelles déclarations, qu'il relève l'âge minimum spécifié précédemment. 3. L'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du présent article ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans. 4. Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du présent article, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en

existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans. 5. Tout Membre qui aura spécifié un âge minimum de quatorze ans en vertu du paragraphe précédent devra, dans le rapport qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, déclarer: a) soit que le motif de sa décision persiste; b) soit qu'il renonce à se prévaloir du paragraphe 4 ci-dessus à partir d'une date déterminée. Art. 3 1. L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans. 2. Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 ci-dessus seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe. 3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle. Art. 4 1. Pour autant que cela soit nécessaire et après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra ne pas appliquer la présente convention à des catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque l'application de la présente convention à ces catégories soulèverait des difficultés d'exécution spéciales et importantes. 2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories d'emploi qui auraient été l'objet d'une exclusion au titre du paragra-

568

Age minimum d'admission à l'emploi

1. Tout Membre qui ratifie le présent article, et exposer, dans ses rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant à ces catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la présente convention à l'égard desdites catégories. 3. Le présent article n'autorise pas à exclure du champ d'application de la présente convention les emplois ou travaux visés à l'article 3. Art. 5 1. Tout Membre dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, limiter, en une première étape, le champ d'application de la présente convention. 2. Tout Membre qui se prévaut du paragraphe 1 du présent article devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, les branches d'activité économique ou les types d'entreprises auxquels s'appliqueront les dispositions de la présente convention. 3. Le champ d'application de la présente convention devra comprendre au moins: les industries extractives; les industries manufacturières; le bâtiment et les travaux publics; l'électricité, le gaz et l'eau; les services sanitaires; les transports, entrepôts et communications; les plantations et autres entreprises agricoles exploitées principalement à des fins commerciales, à l'exclusion des entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés. 4. Tout Membre ayant limité le champ d'application de la convention en vertu du présent article: a) devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la situation générale de l'emploi ou du travail des adolescents et des enfants dans les branches d'activité qui sont exclues du champ d'application de la présente convention ainsi que tout

progrès réalisé en vue d'une plus large application des dispositions de la convention; b) pourra, en tout temps, étendre le champ d'application de la convention par une déclaration adressée au Directeur général du Bureau international du Travail. Art. 6 La présente convention ne s'applique ni au travail effectué par des enfants ou des adolescents dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle, ni au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions prescrites par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, et qu'il fait partie intégrante: a) soit d'un enseignement ou d'une formation professionnelle dont la responsabilité incombe au premier chef à une école ou à une institution de formation professionnelle; 569

Age minimum d'admission à l'emploi b) soit d'un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente et exécuté principalement ou entièrement dans une entreprise; c) soit d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle. Art. 7 1. La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci: a) ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement; b) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue. 2. La législation nationale pourra aussi, sous réserve des conditions prévues aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 ci-dessus, autoriser l'emploi ou le travail des personnes d'au moins quinze ans qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire. 3. L'autorité compétente déterminera les activités dans lesquelles l'emploi ou le travail pourra être autorisé conformément au paragraphe 1 et 2 du présent article et prescrira la durée, en heures, et les conditions de l'emploi ou du travail dont il s'agit. 4. Nonobstant les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, un Membre qui a fait usage des dispositions du paragraphe 4 de l'article 2 peut, tant qu'il s'en prévaut, substituer les âges de douze et quatorze ans aux âges de treize et quinze ans indiqués au paragraphe 1 et l'âge de quatorze ans à l'âge de quinze ans indiqué au paragraphe 2 du présent article. Art. 8 1. Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra, en dérogation à l'interdiction d'emploi ou de travail prévue à l'article 2 de la présente convention, autoriser, dans des cas individuels, la participation à des activités telles que des spectacles artistiques. 2. Les autorisations ainsi accordées devront limiter la durée en heure de l'emploi ou du travail autorisés et en prescrire les conditions. Art. 9 1. L'autorité compétente devra prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention. 2. La législation nationale ou l'autorité compétente devra déterminer les personnes tenues de respecter les dispositions donnant effet à la convention. 3. La législation nationale ou l'autorité compétente devra prescrire les registres ou autres documents que l'employeur devra tenir et conserver à disposition; ces registres ou documents devront indiquer le nom et l'âge ou la date de naissance, dûment 570

Age minimum d'admission à l'emploi attestés dans la mesure du possible, des personnes occupées par lui ou travaillant pour lui et dont l'âge est inférieur à dix-huit ans. Art. 10 1. La présente convention porte révision de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de

la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, dans les conditions fixées ci-après. 2. L'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas à une ratification ultérieure la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965. 3. La convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, et la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, seront fermées à toute ratification ultérieure lorsque tous les Etats Membres parties à ces conventions consentiront à cette fermeture, soit en ratifiant la présente convention, soit par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail. 4. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention: a) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, accepte les obligations de la présente convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937; b) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932; c) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937; d) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, accepte les obligations de la présente convention pour le travail maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de 571

Age minimum d'admission à l'emploi la présente convention s'applique au travail maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936; e) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, accepte les obligations de la présente convention pour la pêche maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique à la pêche maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959; f) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, accepte les obligations de la présente convention et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum au moins égal à celui qu'il avait spécifié en exécution de la convention de 1965, soit précise qu'un tel âge s'applique, conformément à l'article 3 de la présente convention, aux travaux souterrains, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de

la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965. 5. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention: a) l'acceptation des obligations de la présente convention entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, en application de son article 12; b) l'acceptation des obligations de la présente convention pour l'agriculture entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, en application de son article 9; c) l'acceptation des obligations de la présente convention pour le travail maritime entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, en application de son article 10, et de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, en application de son article 12. Art. 11 Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées. Art. 12 1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général. 2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général. 3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée. Art. 13 1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du 572

Age minimum d'admission à l'emploi Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée. 2. Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article. Art. 14 1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation. 2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur. Art. 15 Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents. Art. 16 Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle. Art. 17 1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement: a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur; b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres. 573

Age minimum d'admission à l'emploi 2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision. Art. 18 Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi. 40216-07 574

Recommandation n° 146 Annexe 8 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1973, en sa cinquante-huitième session; Reconnaissant que l'abolition effective du travail des enfants et le relèvement progressif de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne constituent qu'un aspect de la protection et du développement des enfants et des jeunes gens; Notant le souci de l'ensemble du système des Nations Unies d'assurer cette protection et ce développement; Après avoir adopté la convention sur l'âge minimum, 1973; Désireuse de définir davantage certains éléments de politique à suivre en cette matière relevant de l'Organisation internationale du Travail; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session; Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur l'âge minimum, 1973, adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'âge minimum, 1973: I. Politique nationale 1. Pour atteindre le but visé à l'article 1 de la convention sur l'âge minimum, 1973, les politiques et les programmes nationaux de développement devraient accorder une haute priorité aux mesures à prévoir pour tenir compte des besoins des enfants et des adolescents, aux dispositions à prendre pour répondre à ces besoins, ainsi qu'à l'extension progressive de mesures coordonnées nécessaires pour assurer, dans les meilleures conditions, le développement physique et mental des enfants et des adolescents. 2. Dans le cadre de ces programmes et mesures, une attention particulière devrait être accordée à des facteurs tels que: a) l'engagement ferme de poursuivre une politique nationale de plein emploi, conformément à la convention et à la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et l'adoption de mesures destinées à promouvoir, dans les zones rurales et urbaines, un développement axé sur l'emploi; 575

Age minimum d'admission à l'emploi b) l'extension progressive d'autres mesures économiques et sociales pour réduire la pauvreté, où qu'elle existe, et assurer aux familles un niveau de vie et de revenu tel qu'elles n'aient pas à recourir à une activité économique des enfants; c) l'adoption et l'extension progressive, sans aucune discrimination, de dispositions de sécurité sociale et de mesures de bien-être familial destinées à garantir l'entretien des enfants, y compris l'attribution d'allocations pour enfants; d) la création et le développement progressif de moyens suffisants d'éducation, d'une part, d'orientation et de formation professionnelles, d'autre part, adaptés, quant à leur forme et à leur contenu, aux besoins des enfants et des adolescents intéressés; e) la création et le développement progressif de services appropriés chargés de veiller à la protection et au bien-être des enfants et des adolescents (y compris les adolescents au travail) et de favoriser leur développement. 3. Les besoins des enfants et des adolescents qui n'ont pas de famille ou ne vivent pas avec leur famille, et des enfants et adolescents migrants qui vivent et voyagent avec leur famille, devraient, autant que nécessaire, faire l'objet d'une attention particulière. Les mesures à prendre à cet égard devraient notamment porter sur l'octroi de bourses et la formation professionnelle. 4. La fréquentation à plein temps d'une école ou la participation

à plein temps à des programmes approuvés d'orientation ou de formation professionnelles devraient être obligatoires et effectivement assurées jusqu'à un âge au moins égal à l'âge d'admission à l'emploi spécifié conformément à l'article 2 de la convention sur l'âge minimum, 1973. 5. (1) Il y aurait lieu d'envisager des mesures, telles qu'une formation préparatoire exempte de risque, pour les types d'emploi ou de travail pour lesquels l'âge minimum prescrit, conformément à l'article 3 de la convention sur l'âge minimum, 1973, est supérieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire à plein temps. (2) Des mesures analogues devraient être envisagées lorsque les exigences professionnelles impliquent un âge d'admission à l'emploi supérieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire à plein temps. II. Age minimum 6. L'âge minimum devrait être fixé au même niveau pour tous les secteurs d'activité économique. 7. (1) Les Membres devraient se fixer comme but de porter progressivement à seize ans l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail spécifié conformément à l'article 2 de la convention sur l'âge minimum, 1973. (2) Lorsque l'âge minimum d'admission aux emplois ou aux travaux visés à l'article 2 de la convention sur l'âge minimum, 1973, est encore inférieur à quinze ans, des mesures devraient être prises d'urgence pour le porter à ce niveau. 8. Lorsqu'il n'est pas possible de fixer immédiatement un âge minimum pour tous les emplois dans l'agriculture et dans les activités connexes s'exerçant en milieu 576

Age minimum d'admission à l'emploi rural, un tel âge devrait néanmoins être fixé au moins en ce qui concerne l'emploi dans les plantations et dans les autres entreprises agricoles visées par l'article 5, paragraphe 3, de la convention sur l'âge minimum, 1973. III. Emplois ou travaux dangereux 9. Lorsque l'âge minimum d'admission aux types d'emploi ou de travail susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents est inférieur à dix-huit ans, des mesures devraient être prises, sans délai, pour le porter à ce niveau. 10. (1) Dans la définition des types d'emploi ou de travail visés à l'article 3 de la convention sur l'âge minimum, 1973, il devrait être tenu pleinement compte des normes internationales du travail pertinentes, par exemple celles qui concernent les substances ou agents toxiques ou les processus dangereux (y compris les normes concernant les radiations ionisantes), le transport de charges lourdes et les travaux souterrains. (2) La liste des types d'emploi ou de travail dont il s'agit devrait être réexaminée périodiquement et révisée, selon les besoins, à la lumière notamment des progrès de la science et de la technique. 11. Quand, en raison de l'article 5 de la convention sur l'âge minimum, 1973, un âge minimum n'est pas fixé immédiatement pour certaines branches d'activité économique ou certains types d'entreprises, des dispositions appropriées concernant l'âge minimum devraient néanmoins y être rendues applicables aux types d'emploi ou de travail qui comportent des risques pour les adolescents. IV. Conditions d'emploi 12. (1) Des mesures devraient être prises pour faire en sorte que les conditions d'emploi ou de travail des enfants et des adolescents âgés de moins de dix-huit ans soient toujours d'un niveau satisfaisant. Ces conditions devraient faire l'objet d'un contrôle strict. (2) De même, des mesures devraient être prises pour garantir et contrôler les conditions dans lesquelles l'orientation et la formation professionnelles sont dispensées aux enfants et aux adolescents dans des entreprises, des institutions de formation et des écoles professionnelles ou techniques et pour établir des règles concernant la protection et le développement de ces enfants et adolescents. 13. (1) Aux fins de l'application du paragraphe précédent et pour donner effet au paragraphe 3 de l'article 7 de la convention sur l'âge minimum, 1973, une attention particulière devrait être accordée aux points suivants: a) attribution d'une rémunération équitable et protection du salaire, compte tenu du principe «à travail égal, salaire égal»; 577

Age minimum d'admission à l'emploi b) limitation stricte de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail et interdiction des heures supplémentaires afin de réserver un temps suffisant à l'éducation et à la formation - y compris le temps nécessaire pour les travaux scolaires à domicile - , au repos pendant la journée et aux activités de loisirs; c) garantie, sans aucune possibilité d'exception, sauf en cas d'urgence, d'un repos nocturne d'au moins douze heures consécutives et des jours coutumiers de repos hebdomadaire; d) octroi d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines et, dans tous les cas, d'une durée au moins aussi longue que celle du congé accordé aux adultes; e) protection par les régimes de sécurité sociale, y compris les régimes de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de soins médicaux et d'indemnités de maladie, quelles que soient les conditions d'emploi ou de travail; f) application de normes de sécurité et de santé satisfaisantes, y compris la formation à assurer en la matière et le contrôle. (2) Le sous-paragraphe 1 du présent paragraphe s'applique aux jeunes marins, dans la mesure où ils ne sont pas protégés, en la matière, par des conventions et recommandations internationales du travail visant spécifiquement le travail maritime. V. Mesures d'application 14. (1) Les mesures destinées à donner effet à la convention sur l'âge minimum, 1973, et à la présente recommandation devraient comprendre: a) le renforcement, autant que nécessaire, de l'inspection du travail et des services connexes, par exemple en formant spécialement les inspecteurs à déceler les abus en matière d'emploi ou de travail des enfants et des adolescents, et à y porter remède; b) le renforcement des services chargés d'améliorer et d'inspecter la formation professionnelle dans l'entreprise. (2) Il conviendrait d'insister sur l'importance du rôle que peuvent jouer les inspecteurs en fournissant des informations et des conseils quant aux moyens d'appliquer effectivement les dispositions pertinentes, ainsi qu'en assurant l'exécution de ces dispositions. (3) L'inspection du travail et le contrôle de la formation professionnelle dans l'entreprise devraient être étroitement coordonnés pour assurer la plus grande efficacité économique; d'une manière générale, les services de l'administration du travail devraient fonctionner en étroite collaboration avec les services qui s'occupent de l'éducation, de la formation, du bien-être et de l'orientation des enfants et des adolescents. 15. Il conviendrait de vouer une attention particulière: a) à l'application des dispositions concernant les types dangereux d'emploi ou de travail; b) dans la mesure où l'instruction ou la formation sont obligatoires, à la prévention de l'emploi ou du travail des enfants et des adolescents pendant les heures d'enseignement. 578

Age minimum d'admission à l'emploi 16. Les mesures suivantes devraient être prises pour faciliter la vérification de l'âge des personnes intéressées: a) les autorités publiques devraient assurer un système efficace d'enregistrement des naissances comportant la délivrance d'actes de naissance; b) les employeurs devraient avoir l'obligation de tenir des registres ou autres documents à la disposition de l'autorité compétente, indiquant le nom et l'âge ou la date de naissance, dûment attestés dans la mesure du possible, non seulement des enfants et des adolescents occupés par eux, mais aussi de ceux auxquels une orientation ou une formation professionnelle sont dispensées dans leur entreprise; c) les enfants et les adolescents travaillant sur la voie publique, à des étalages extérieurs ou dans des lieux publics, ou exerçant des professions ambulantes ou d'autres professions pour lesquelles la vérification de tels registres ou autres documents n'est pas possible, devraient se voir délivrer des autorisations ou autres documents attestant qu'ils remplissent les conditions pour le travail en question. 40216-08 579

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali Rapport sur les conventions et recommandations adoptées en 1995 et 1996 par la Conférence internationale du Travail lors de ses 82e et 83e sessions et Message relatif à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1... In Bundesblatt Dans Feuille fédérale In Foglio federale Jahr 1999 Année Anno Band 1 Volume Volume Heft 03 Cahier Numero Geschäftsnummer 98.060 Numéro d'affaire Numero dell'oggetto Datum 26.01.1999 Date Data Seite 475-579 Page Pagina Ref. No 10 109 704 Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert. Le document a été digitalisé par les. Archives Fédérales Suisses. Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.

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