

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 600

DISEGNO DI LEGGE

PRESENTATO DAL MINISTRO DEGLI AFFARI ESTERI

(MALFATTI)

DI CONCERTO COL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

(SCOTTI)

Ratifica ed esecuzione delle Convenzioni numeri 74, 109, 129, 132, 134, 135, 136, 137, 138 e 139 della Organizzazione internazionale del Lavoro

Presentata il 25 settembre 1979

ONOREVOLI COLLEGGHI! — Si presenta all'approvazione del Parlamento il seguente disegno di legge per la ratifica delle convenzioni sotto riportate:

Convenzione n. 74 sul certificato di attitudine di marinaio qualificato.

Questa Convenzione è stata adottata il 29 giugno 1946 durante la 28ª Sessione della Conferenza internazionale del lavoro.

Lo strumento stabilisce i seguenti requisiti necessari per conseguire la qualifica di marinaio qualificato:

età minima non inferiore a 18 anni;

periodo minimo di navigazione non inferiore a 36 mesi;

superare l'esame di attitudine prescritto dall'autorità competente.

La Convenzione prevede deroghe per quanto riguarda il periodo di navigazione sia per coloro che hanno seguito un corso di formazione professionale presso un istituto riconosciuto sia agli allievi di naviscolle marittime.

Nell'articolo 5 della Convenzione è contenuto un programma di massima dell'esame prescritto che verterà su una prova pratica delle conoscenze specifiche del candidato e sulle sue attitudini ad eseguire i compiti che possono richiedersi ad un marinaio qualificato, tra cui va compresa la manovra per le imbarcazioni di salvataggio.

Le disposizioni vigenti in Italia in materia di collocamento della gente di mare

prevedono per il conseguimento della qualifica di marinaio criteri e requisiti diversi da quelli richiesti dalla Convenzione, come ad esempio il periodo di navigazione occorrente per la qualifica che è di 24 mesi anziché di 36 mesi.

La Convenzione istituisce una nuova qualifica, cioè quella di « marinaio qualificato », che verrà ad inserirsi fra quelle previste per il personale di bordo.

Il parere favorevole alla ratifica della Convenzione è dettato soprattutto dalla necessità di creare personale altamente qualificato a bordo delle navi in relazione alla continua evoluzione della tecnica delle costruzioni navali. Inoltre si fa presente che la Convenzione è stata ratificata dagli altri Stati membri della CEE e pertanto si ritiene che la ratifica da parte dell'Italia costituirà un passo importante per l'unificazione delle norme in materia di lavoro nei paesi della Comunità.

Convenzione n. 109 sui salari, la durata del lavoro a bordo e gli effettivi dell'equipaggio.

Questa Convenzione è stata adottata il 14 maggio del 1958 durante la 41ª Sessione della Conferenza internazionale del lavoro.

Lo strumento si applica a tutte le navi di proprietà pubblica e privata che abbiano determinati requisiti elencati nell'articolo 2 ed a tutte le persone occupate a bordo di una nave, tranne alcune eccezioni (articolo 3).

Tutti gli Stati membri che intendono procedere alla ratifica della Convenzione, possono, con una relazione allegata, escludere la parte II dello strumento riguardante i salari dalla ratifica stessa (articolo 5). Nell'articolo 6 sono previsti i minimi salariali previsti per la categoria. Nel caso in cui la nave non fornisca servizio di mensa, i contratti collettivi di lavoro, oltre a stabilire la somministrazione gratuita del vitto ai componenti l'equipaggio, prescrivono un'indennità giornaliera *ad hoc*.

Gli Stati membri dovranno prendere tutte le misure necessarie per assicurare,

mediante un sistema di controlli e di sanzioni, che la retribuzione corrisposta ai marittimi non sia inferiore ai minimi fissati dalla Convenzione in esame (articolo 10).

Con gli articoli 13, 14 e 15 viene stabilito l'orario di lavoro per il personale di coperta, di macchina e di camera e cucina di navi che effettuano brevi o lunghi percorsi.

Deve essere evitato il ricorso al lavoro straordinario (articolo 19).

I lavoratori minori di sedici anni non possono prestare servizio di notte (articolo 20). Nella Parte IV dello strumento viene stabilito il numero degli effettivi di bordo che devono essere in numero sufficiente per assicurare la sicurezza della vita umana a bordo e per evitare il *surmenage* da parte dell'equipaggio ed il ricorso al lavoro straordinario.

La Convenzione trova larga applicazione in Italia sia per quanto riguarda i salari, sia per la durata del lavoro a bordo, sia per gli effettivi degli equipaggi.

In particolare, in base ai contratti collettivi nazionali degli equipaggi delle navi mercantili, i salari corrisposti ai marittimi sono di gran lunga superiori ai minimi salariali previsti dalla Convenzione.

La durata del lavoro a bordo delle navi per il personale di coperta, di macchina, di camera e cucina è stato portato ad otto ore giornaliere e pertanto supera con condizioni più favorevoli ai marittimi le disposizioni della Convenzione.

Il lavoro svolto di sabato sulle navi in porto viene retribuito con un compenso per lavoro straordinario se il marittimo è in turno di porto e con il corrispondente riposo compensativo se il marittimo è in turno di navigazione o in navigazione.

Per quanto riguarda gli effettivi di bordo, i contratti collettivi nazionali di lavoro contengono le tabelle di armamento che variano in relazione alla stazza lorda della nave e che comprendono in linea generale un numero di ufficiali e di altri marittimi sufficiente a garantire la sicurezza della vita umana in mare e ad evitare un ricorso eccessivo ad ore supplementari di lavoro.

Se non sono stabilite tabelle di armamento, in base all'articolo 426 del Regolamento per l'esercizio del Codice della navigazione, il comandante del porto, sentite le associazioni sindacali interessate deve controllare che la tabella proposta dall'armatore corrisponda, nella composizione numerica e qualitativa, alle esigenze dei servizi tecnici e complementari di bordo, in rapporto alle caratteristiche, alla destinazione ed all'impiego della nave.

Convenzione n. 129 concernente l'ispezione del lavoro in agricoltura.

Tale Convenzione, adottata il 25 giugno 1969 nel corso della 53^a Sessione della Conferenza internazionale del lavoro, soddisfa la necessità, ormai avvertita da tempo, di una normativa internazionale sulla ispezione del lavoro in agricoltura, tendente a completare quella contenuta nella Convenzione n. 81, del 1947, che disciplina l'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio (già ratificata con legge 2 agosto 1952, n. 1305).

Lo strumento in esame segue molto da vicino la predetta Convenzione n. 81, rafforzando, peraltro, talune disposizioni già da questa previste ed introducendone altre, e ciò sia per tenere conto di certe particolari esigenze del settore e della manodopera dell'agricoltura, sia per assecondare una diffusa esigenza di ammodernamento in conformità ai progressi realizzati in campo sociale ed in specie nella tutela del lavoro.

Dall'esame delle norme contenute nella Convenzione n. 129 in rapporto alle corrispondenti disposizioni vigenti in Italia, risulta una concreta conformità di previsioni normative e di intenti sociali, tale da legittimare senz'altro la formulazione di un parere positivo sulla possibilità di inserire le norme della Convenzione n. 129 nell'ordinamento giuridico italiano.

L'articolo 1 della Convenzione reca la definizione dell'impresa agricola, mentre l'articolo 4 completa il campo d'applicazione dello strumento stabilendo che i lavoratori soggetti all'ispezione sono i salariati e gli apprendisti, qualunque sia il

sistema di remunerazione, la forma e la durata del contratto, occupati nelle imprese agricole.

L'articolo 5 prevede che gli Stati membri, con una dichiarazione, contestuale alla ratifica, possono estendere l'applicazione del sistema di ispezione anche ai fittavoli che non impieghino manodopera, ai mezzadri, ai lavoratori di categorie analoghe; alle persone associate alla gestione dell'impresa, come i soci di cooperative; ai membri della famiglia dell'imprenditore.

Considerata la sfera d'azione della legislazione italiana, si ritiene che si possa accettare di estendere il sistema di ispezione ai soggetti sopra elencati.

Stabiliti i compiti dell'ispezione del lavoro in agricoltura all'articolo 6, lo strumento dedica gli articoli 7-15 ai requisiti che debbono possedere gli organi ed il personale che esplicano il servizio.

Come noto, nel nostro Paese la vigilanza sull'applicazione delle leggi sul lavoro e di carattere sociale in genere è affidata ad un apposito organo statale, l'Ispettorato del lavoro, dipendente dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Le disposizioni di legge che fissano l'organizzazione, il funzionamento ed i poteri dell'Ispettorato del lavoro, cui compete anche il servizio d'ispezione del lavoro in agricoltura, sono il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520 e la legge 22 luglio 1961, n. 628.

Molto importanti e particolareggiate sono le disposizioni, contenute negli articoli 16-20 della Convenzione sui poteri e doveri degli ispettori del lavoro in agricoltura.

Le norme nazionali prevedono che gli ispettori possono visitare senza preavviso, in qualsiasi ora del giorno o della notte, i luoghi di lavoro sottoposti alla loro vigilanza e che possono procedere ad ogni controllo o indagine relativi all'accertamento dell'applicazione delle leggi sul lavoro.

In caso di constatata inosservanza delle norme previste da tali leggi, gli ispettori hanno la facoltà di diffidare i datori di lavoro stabilendo un termine per eliminare le irregolarità.

Nel caso di non ottemperanza alla diffida, come pure nell'ipotesi che l'ispettore non ritenga di avvalersi della facoltà di diffida, viene trasmesso un rapporto alla autorità giudiziaria.

Per quanto riguarda il potere di adottare provvedimenti esecutori immediatamente, fino alla sospensione del lavoro, in casi particolarmente pericolosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, previsto dall'articolo 18, paragrafo 2, lettera *b*) della Convenzione, si fa presente che l'attribuzione all'Ispettorato del lavoro del potere di sospensione dei lavori è prevista nel disegno di legge, già all'esame del Parlamento, contenente la delega al Governo ad emanare norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro.

Gli articoli 22-24 della Convenzione prevedono delle sanzioni contro coloro che violano le disposizioni la cui applicazione è sottoposta al controllo degli ispettori del lavoro in agricoltura.

A questo riguardo, si rileva che nel nostro Paese la maggior parte delle norme di legislazione sociale che i datori di lavoro debbono osservare sono provviste di sanzioni, normalmente di carattere pecuniario, ma, nei casi più gravi, anche restrittive della libertà personale.

Infine, la Convenzione prevede, agli articoli 25-27, la predisposizione di un rapporto annuale sull'attività dei servizi di ispezione in agricoltura.

A norma della Convenzione internazionale n. 81 sull'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio, già si provvede, a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla pubblicazione annuale di una « Relazione sull'attività dell'Ispettorato del lavoro » nei vari settori economici, compreso quello agricolo.

Copia di tale relazione viene regolarmente inviata all'Ufficio internazionale del lavoro.

Convenzione n. 132 concernente le ferie annuali retribuite.

Nel quadro dell'Organizzazione internazionale del lavoro, numerosi strumenti at-

tengono alle ferie pagate. Fra essi si ricordano i seguenti:

la Convenzione n. 52 e la Raccomandazione n. 47 del 1936 per i lavoratori dell'industria, del commercio e degli uffici;

la Raccomandazione n. 98 del 1954 che detta norme più favorevoli rispetto alla Convenzione n. 52;

la Convenzione n. 101 e la Raccomandazione n. 93 del 1952 per i lavoratori agricoli.

L'Italia ha ratificato la Convenzione n. 52 con la legge 2 agosto 1952, n. 1305, e la Convenzione n. 101 con la legge 22 maggio 1956, n. 741.

È opportuno poi ricordare che il diritto alle ferie retribuite figura anche in altri strumenti internazionali: la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1954 stabilisce, all'articolo 24, che ciascuno avrà diritto a ferie pagate periodiche; la Carta sociale europea prevede che gli Stati dovranno assicurare la concessione di ferie pagate di almeno una settimana, con ferie supplementari ai lavoratori impiegati in determinate occupazioni pericolose e insalubri, nonché la concessione di ferie annuali di tre settimane ai giovani minori di 18 anni.

Di particolare rilievo la Convenzione n. 52 che ha indicato, nel periodo fra le due guerre, alle regolamentazioni nazionali, la via da seguire nel processo evolutivo dell'istituto delle ferie.

Se la Convenzione del 1936 ha costituito all'epoca uno strumento innovatore stabilendo norme molto più progredite della legislazione e della pratica del tempo, essa appare oggi manifestamente superata non soltanto perché le sue norme sono inferiori a quelle previste nella maggior parte dei Paesi, ma soprattutto perché le stesse norme appaiono non più adeguate ai nuovi bisogni sorti nei principali settori della produzione per effetto dei cambiamenti tecnici e dei progressi economici realizzati durante gli ultimi trenta anni.

Da qui l'esigenza di pervenire ad un aggiornamento della recente regolamenta-

zione internazionale che tenesse conto dell'importanza sempre maggiore delle ferie retribuite per la protezione della salute dei lavoratori, importanza che va di pari passo con l'incremento del progresso tecnico e della produttività.

La Conferenza internazionale del lavoro ha quindi adottato una nuova Convenzione concernente le ferie pagate, che revisiona i precedenti strumenti internazionali.

La Convenzione n. 132 si applica a tutte le persone occupate ad eccezione dei marittimi. Gli Stati membri hanno la possibilità di effettuare la ratifica separatamente: o per le persone occupate nei settori economici diversi da quello agricolo; o per i lavoratori agricoli; o per tutte le categorie.

Lo strumento in questione prevede che la durata delle ferie pagate non dovrà in alcun caso essere inferiore a tre settimane di lavoro dopo un anno di servizio, mentre ogni Stato membro che abbia ratificato la Convenzione potrà ad una data ulteriore decidere di elevare la durata delle ferie specificata al momento della ratifica.

Ai fini della maturazione del diritto alle ferie pagate potrà essere previsto un periodo minimo di servizio che, tuttavia, non potrà eccedere i sei mesi.

Per tutta la durata delle ferie i lavoratori devono ricevere almeno la remunerazione normale ad essi spettante oppure la remunerazione media, ivi compreso il controvalore in moneta delle prestazioni in natura.

In ogni paese possono essere adottate disposizioni particolari nel caso in cui una persona occupata eserciti, durante le sue ferie, una attività remunerata incompatibile con le finalità delle ferie medesime.

Per quanto concerne la regolamentazione nazionale in materia, si fa presente che il godimento delle ferie è riconosciuto a tutti i prestatori di lavoro subordinato dall'articolo 36 della Costituzione, nonché dall'articolo 2109 - secondo comma - del codice civile.

Il periodo annuale di ferie non è uguale per tutti gli apprendisti perché, in base

agli articoli 11, lettera c) e 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli stessi hanno diritto, per ogni anno di servizio, a 20 giorni di ferie se di età superiore a 16 anni, a 30 giorni se di età inferiore a 16 anni. Altrettanto può affermarsi per i fanciulli e gli adolescenti, ai quali l'articolo 23 della legge 7 ottobre 1967, n. 977, attribuisce un periodo feriale non inferiore a 30 giorni qualora non abbiano compiuto 16 anni, a 20 giorni nel caso in cui abbiano raggiunto 16 anni di età.

Relativamente poi agli operai è da rilevare che la durata delle ferie risulta regolata dalla contrattazione collettiva di categoria in difetto della quale provvede l'articolo 14 del decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 1960, n. 1070, che ha recepito, ai sensi della legge n. 741 del 1959, le norme dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, relativo alla disciplina del trattamento economico dei lavoratori dell'industria, stabilendo un minimo di 12 giornate lavorative aumentabile in relazione all'anzianità di servizio prestato.

Anche per le categorie intermedie l'istituto delle ferie risulta regolato dalla disciplina collettiva. In mancanza di una specifica regolamentazione collettiva di categoria, la durata del periodo feriale è stabilita, all'articolo 13 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 1070 del 1960, in 12 giorni lavorativi per gli aventi una anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti. Per quelli con anzianità superiore, la durata delle ferie si determina in base a quanto previsto dalla legge 13 novembre 1924, n. 1825, sul rapporto di impiego privato.

Pure per gli impiegati occorre far riferimento alla disciplina collettiva. Per le categorie prive di una specifica regolamentazione sono applicabili le norme del codice civile 5 agosto 1937 e del più volte citato decreto del Presidente della Repubblica n. 1070 del 1960 che stabiliscono come periodo minimo 12 giorni di ferie per un'anzianità di servizio fino a 2 anni.

Per i dirigenti, il vigente contratto collettivo 5 dicembre 1966 dispone per ogni anno di servizio un periodo feriale pari

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

a 20 giorni per una anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti.

Dall'esame dei recenti rinnovi delle pattuizioni collettive sono emerse, nell'ambito dell'istituto delle ferie, varie tendenze tra cui la graduale equiparazione fra operai e impiegati ove esistono ancora stridenti differenziazioni, l'accorciamento dei tempi di permanenza nei singoli scaglioni, l'allungamento del periodo minimo feriale che raggiunge presentemente una durata media non inferiore a 15 giorni lavorativi.

In questo ultimo senso è da notare che i livelli minimi del congedo annuale, quantunque accresciuti, sono tuttavia difformi da quelli previsti all'articolo 3, paragrafo 3 della Convenzione, secondo cui il periodo minimo feriale non potrebbe essere in nessun caso al di sotto di tre settimane di lavoro.

La difformità anzidetta è da ricercare tra l'altro nella particolare struttura della economia italiana contrassegnata tuttora dalla presenza di unità produttive di limitata efficienza economica per le quali rimane difficoltoso accollarsi, per ragioni competitive di mercato, l'onere derivante da un aggravamento del costo della mano d'opera.

Ciò premesso, passando ad esaminare il principio della proporzionalità delle ferie in riferimento al periodo di servizio prestato (articolo 4), giova rammentare che la individuazione del momento in cui sorge il diritto alle ferie risulta oggi modificato a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 66 del 10 maggio 1963, che ha dichiarato illegittimo, perché in contrasto con l'articolo 36 della Costituzione, l'articolo 2129, terzo comma del codice civile che stabiliva il decorso di un anno di ininterrotto servizio quale presupposto del diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite.

Appare evidente che il congedo annuale scaturisce quale effetto naturale del rapporto di lavoro che si accresce *pro die* in relazione al decorrere dell'anzianità di servizio del lavoratore. Cosicché nell'ipotesi di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di servizio, al lavoratore si riconosce il diritto alle ferie in ragione

del servizio prestato oppure la corrispondente indennità sostitutiva.

Quanto precede pone in risalto come l'ordinamento giuridico italiano abbia creato garanzie più favorevoli al lavoratore in rapporto al disposto dell'articolo 5, paragrafo 2 del citato strumento che invece presuppone, ai fini della costituzione del diritto alle ferie, un periodo di prestazioni della durata di sei mesi.

La maturazione del diritto in esame continua, nel nostro Paese, anche durante le assenze imputabili a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio. Di contro sono, di regola, esclusi, ai fini della maturazione del diritto alle ferie, i periodi di sospensione del lavoro, le assenze ingiustificate, i permessi non retribuiti, le assenze per sciopero, il periodo di assenza dal lavoro per servizio militare. Nei riguardi dei lavoratori assenti perché affetti da tubercolosi il diritto alle ferie matura soltanto per il periodo di conservazione del posto contrattualmente stabilito per il caso di malattia.

Circa il problema per cui i giorni festivi ufficiali non devono essere computati nel periodo di ferie annuali, si fa presente che la questione si esaurisce, in realtà, in quella di una maggiore o minore durata globale del periodo ferie.

Quanto poi al problema per cui i periodi di impossibilità della prestazione lavorativa risultanti da malattia o infortunio non possono essere computati nel periodo di ferie annuali, si fa presente che l'effetto sospensivo della malattia o dell'infortunio, previsto dall'articolo 2110 del codice civile, si estende a tutti gli elementi del rapporto di lavoro, ivi compreso il riposo annuale, perché diversamente resterebbe privo di tutela l'interesse alla conservazione delle energie del lavoratore.

Infatti, se è vero che le pause sono predisposte non solo nell'interesse del lavoratore ma anche in quello della controparte, lo stato di malattia o infortunio del lavoratore determina una fondamentale alterazione nella struttura delle pause stesse, modificando il titolo dell'assenza del lavoratore.

Peraltro, la conclusione favorevole alla sospensione delle ferie per causa di malattia o infortunio, non implica che al termine di questo riprenda necessariamente il decorso delle stesse, poiché in relazione alle esigenze dell'impresa, il datore di lavoro potrà ritenere opportuna la determinazione di una diversa epoca per il godimento delle ferie residue.

Il regime sopra delineato non ha trovato ancora larga applicazione nella contrattualistica collettiva.

Circa la remunerazione spettante durante il periodo di ferie, si fa presente che essa è quella globale di fatto corrisposta al momento della concessione del congedo. In questo periodo, pertanto, la obbligazione retributiva resta inalterata giacché al lavoratore è dovuta la stessa remunerazione complessiva di fatto percepita durante i periodi di prestazione lavorativa. Sono da comprendere in essa, oltre agli assegni familiari, tutte le maggiorazioni che abbiano carattere di continuità e le indennità stabilite quale compenso speciale per determinate esigenze.

Per quanto riguarda la retribuzione in natura prevista dall'articolo 2099, comma terzo e 2121, comma terzo del codice civile, l'esempio più importante è rappresentato dal rapporto di lavoro domestico.

Qui la determinazione del controvalore economico della parte di retribuzione corrisposta in natura (vitto e alloggio), è risolta demandandola direttamente alla commissione provinciale per il personale domestico, il che costituisce un esempio nel nostro ordinamento di intervento dell'autorità amministrativa nella determinazione del valore di elementi della retribuzione.

Per quanto concerne il godimento delle ferie annuali si ritiene che le stesse non debbano essere eccessivamente frazionate ad evitare che siano frustrate le aspettative dei lavoratori e le finalità stesse del congedo.

In ordine all'epoca di godimento, si premette che la scelta del periodo feriale costituisce l'espressione del potere direttivo del datore di lavoro il quale deve comunque tener conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi dei lavoratori in

armonia del disposto dell'articolo 2109 del codice civile.

Il rigore di tale disciplina ha subito un certo temperamento ad opera della contrattazione collettiva nel senso che in materia è prevista di norma la consultazione degli organi di rappresentanza dei lavoratori.

Si ritiene, altresì che, conformemente alle disposizioni dell'articolo 3, paragrafi 2 e 3 della Convenzione, si dovrà specificare, in una dichiarazione annessa alla ratifica, l'accettazione della norma che stabilisce la durata minima del congedo annuale retribuito in tre settimane.

Circa il campo di applicazione, si dovrà precisare nella suddetta dichiarazione, sulla base di quanto stabilisce l'articolo 15, paragrafo 2, che le norme della Convenzione si applicheranno nei confronti dei lavoratori di cui alle lettere a) e b) del paragrafo 1 dello stesso articolo 15, cioè sia alle persone occupate in settori economici diversi da quelli agricoli che alle persone occupate nell'agricoltura.

Convenzione n. 134 concernente la prevenzione degli infortuni sul lavoro della gente di mare.

Adottata il 30 ottobre 1970 nella 55^a Sessione (marittima) della Conferenza internazionale del lavoro, la Convenzione di cui trattasi completa la normativa internazionale nel settore della prevenzione degli infortuni sul lavoro della gente di mare.

Le precedenti convenzioni adottate in materia, tutte già ratificate dal nostro Paese, sono la n. 32, del 1932, sulla protezione degli addetti al carico ed allo scarico delle merci nei porti contro gli infortuni; la n. 73, del 1946, sull'esame medico della gente di mare; la n. 119, del 1963, sulla protezione delle macchine.

La nuova Convenzione, precisate le espressioni « gente di mare » e « infortunio sul lavoro », stabilisce la raccolta, la elaborazione e lo studio dei dati statistici

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

concernenti gli infortuni sul lavoro della gente di mare, al fine precipuo di ricercare e rimuovere le cause che sono alla origine degli infortuni stessi.

Disposizioni contro gli infortuni sul lavoro dovranno essere stabilite con legge o con ogni altro strumento appropriato, e gli armatori e la gente di mare saranno obbligati ad osservarle.

Particolarmente importante è la norma che prevede che su ogni nave una o più persone qualificate, eppure un comitato scelto fra i membri dell'equipaggio, siano responsabili della prevenzione degli infortuni.

Sul piano nazionale o locale, dovranno essere costituite delle commissioni miste con la partecipazione delle organizzazioni degli armatori e della gente di mare, incaricate della prevenzione degli infortuni.

L'insegnamento della prevenzione degli infortuni e dell'igiene del lavoro, inoltre, dovrà essere incluso nei programmi dei centri di formazione professionale destinati alla gente di mare.

Gli Stati ratificanti, infine, debbono cooperare, se necessario con l'ausilio degli organismi internazionali, al fine di uniformare il più possibile tutte le altre disposizioni concernenti la prevenzione degli infortuni.

Operando un raffronto fra la normativa nazionale e quella dettata dalla Convenzione in discorso, si rileva che la legislazione italiana già contiene in materia di sicurezza del lavoro disposizioni conformi a quelle stabilite dall'OIL.

Si rammenta, fra l'altro, che il decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, contenente il testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, prevede all'articolo 55 che per ogni infortunio, avvenuto sia a bordo che a terra e per il quale una persona dell'equipaggio sia deceduta o abbia sofferto lesioni tali da doverne prevedere la morte o una inabilità superiore ai trenta giorni, si procede dall'autorità marittima o dall'autorità consolare ad una inchiesta.

Copia del processo verbale d'inchiesta viene rimessa al pretore del luogo, dove è situato l'ufficio di porto di iscrizione della nave, e all'istituto assicuratore.

Su richiesta dell'istituto assicuratore o dell'assicurato, l'autorità marittima o consolare dispone che si proceda all'inchiesta anche per i casi di infortunio per i quali non sia prevedibile una inabilità superiore a trenta giorni.

Convenzione n. 135 concernente la protezione dei rappresentanti dei lavoratori nell'impresa e le facilitazioni loro accordate.

Questo strumento, adottato il 23 giugno 1971 dalla 56^a Sessione della Conferenza internazionale del lavoro, integra le disposizioni contenute nella Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva del 1949 che protegge i lavoratori contro gli atti di discriminazione e gli attentati alla libertà sindacale in materia di impiego.

La Convenzione n. 135 (articolo 1) impegna gli Stati che la ratificano ad assicurare una protezione efficace ai rappresentanti dei lavoratori contro tutte le misure che potrebbero portare loro pregiudizio, compreso il licenziamento, e derivanti dalla loro qualifica o attività sindacale.

Per « rappresentanti dei lavoratori » (articolo 3), si intendono le persone riconosciute come tali dalla legislazione o dalla pratica nazionale e cioè sia i rappresentanti sindacali, nominati o eletti dai sindacati, sia i rappresentanti eletti liberamente dai lavoratori dell'impresa, conformemente alle disposizioni della legislazione nazionale o delle convenzioni collettive.

Le facilitazioni accordate (articolo 2), nell'impresa, ai rappresentanti dei lavoratori dovranno permettere loro di realizzare rapidamente ed efficacemente le funzioni loro affidate. I rappresentanti dei lavoratori che potranno usufruire della protezione e delle facilitazioni previste dalla Convenzione (articolo 4) saranno in-

dividuati mediante la legislazione nazionale o dalle convenzioni collettive. Infine (articolo 5), si auspica che la massima cooperazione, nell'ambito dell'impresa, si realizzi tra i rappresentanti eletti direttamente dai lavoratori e i sindacati e i loro rappresentanti.

Per quanto riguarda il nostro Paese, la problematica dei diritti sindacali ha avuto una soluzione attraverso la legge n. 300 del 20 maggio 1970, nota sotto il nome di « Statuto dei lavoratori ».

Questa legge recante norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, ha precorso la citata convenzione, le cui disposizioni risultano già introdotte nell'ordinamento interno del nostro Paese.

Il titolo II della legge n. 300, infatti, contiene norme che assicurano la libertà sindacale regolando il diritto di associazione e di attività sindacale ed impedendo eventuali atti discriminatori pregiudizievoli al lavoratore con cariche sindacali.

Il titolo III tratta dell'attività sindacale, prevede il diritto di costituzione di rappresentanti sindacali aziendali, di riunioni ed assemblee, nonché facilitazioni da accordare ai detti rappresentanti dei lavoratori per l'adempimento delle loro funzioni. Il titolo IV reca disposizioni varie e generali in merito alla repressione della condotta antisindacale da parte del datore di lavoro, alla fusione di rappresentanze sindacali ed ai permessi ed aspettative per dirigenti provinciali, nazionali e lavoratori in genere chiamati a funzioni pubbliche elettive.

Oltre la tutela prevista dalla legge, esiste nella contrattualistica collettiva una vasta gamma di misure protettive dei diritti sindacali. In particolare si ricordano gli accordi intersindacali relativi alle Commissioni interne di fabbrica del 18 aprile 1966.

Nel settore agricolo la protezione e la facilitazione dei compiti dei rappresentanti dei lavoratori trovano adeguata normativa nel « Patto collettivo nazionale di lavoro

per i salariati fissi ed i braccianti avventizi dell'agricoltura » del 29 gennaio 1970 e nel « Contratto collettivo nazionale di lavoro per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche » del 29 gennaio 1970.

Nel settore del pubblico impiego il problema della tutela dei diritti sindacali dei lavoratori ha avuto una concreta rilevanza; in particolare, per quanto riguarda il settore dell'impiego statale la legge 18 marzo 1968, n. 249, relativa al riordinamento dell'Amministrazione dello Stato, ha previsto una serie di norme che disciplinano la materia delle libertà sindacali del relativo personale.

Convenzione n. 136 concernente la protezione contro i rischi di intossicazione dovuti al benzene.

Questa Convenzione, adottata a Ginevra il 23 giugno 1971, ha lo scopo di proteggere i lavoratori dall'avvelenamento dovuto al benzene. Il campo di applicazione del citato strumento comprende tutte le attività lavorative che comportino esposizioni al benzene o ai suoi derivati. Ogni qualvolta siano disponibili prodotti sostitutivi del benzene inoffensivi o meno nocivi dovranno essere usati in sua vece (articolo 2). Dovrà essere inoltre proibito l'uso del benzene o dei suoi derivati in alcuni lavori stabiliti con legge nazionale (articolo 4).

Deroghe temporanee alle disposizioni sopracitate possono essere ammesse (articolo 3) soltanto entro i limiti e condizioni concordate con i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

I lavoratori in procinto di essere occupati in attività comportanti l'esposizione al benzene o ai suoi derivati dovranno essere sottoposti a visita medica preventiva ed a visite periodiche di controllo.

È infine proibito adibire le donne durante la gravidanza o il puerperio ed i giovani al di sotto di 18 anni ad attività connesse con l'uso del benzene.

Per quanto riguarda il nostro Paese si rileva che esiste una rispondenza tra le

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

nostre disposizioni legislative ed i dettami della Convenzione in esame; infatti la legge 5 marzo 1963, n. 245, sulla limitazione dell'impiego del benzolo, unitamente alle norme generali per l'igiene del lavoro ed alle disposizioni sulla tutela del lavoro femminile e minorile soddisfa in gran parte ai principi di igiene e sicurezza del lavoro annunciati nello strumento di cui sopra.

Soltanto su alcuni punti esistono delle discordanze e precisamente per quanto riguarda il tasso minimo consentito di benzolo nei prodotti che contengono tale sostanza: infatti il tasso è stato fissato nella citata Convenzione al valore dell'1 per cento in volume (articolo 1), mentre nella nostra legislazione è fissato al 2 per cento in peso.

Considerata l'esistenza di questa differenza e dato che il Consiglio d'Europa ha emanato una Raccomandazione sulla limitazione all'1 per cento in volume del tasso del benzolo riferito al solvente dei prodotti, si potrà modificare la nostra legge al riguardo, per uniformarla a quanto stabilito nello strumento in esame.

L'altro punto è quello che concerne la concentrazione in benzolo nell'atmosfera dei luoghi di lavoro. Tale concentrazione, secondo quanto stabilito nella citata Convenzione, non può superare le 25 parti per milione (80 mg. per metro cubo) (articolo 6); questo valore limite, anche se accentrato nella pratica corrente nel nostro Paese, non trova una sua codificazione legislativa, in quanto attualmente non esiste una normativa che fissi i valori limiti tollerabili di concentrazione delle sostanze tossiche nei luoghi di lavoro. Tuttavia nel contratto collettivo dei lavoratori dell'industria chimica stipulato nel 1969, sono stati stabiliti in una apposita tabella tali valori MAC (concentrazione massima tollerabile) che corrispondono a quelli fissati negli USA.

In questa tabella il grado di concentrazione del benzolo coincide con quello stabilito nella Convenzione in esame (25 f. m. m.).

Per quanto riguarda infine il divieto di adibire le donne durante i periodi di gravidanza e puerperio a lavorazioni che comportino l'esposizione al benzene si fa presente quanto segue:

la legge 26 agosto 1950, n. 860, per la tutela delle lavoratrici madri prevede analogo divieto all'articolo 4, stabilisce che « le lavoratrici ... durante la gestazione, a partire dalla presentazione del certificato di gravidanza e per tre mesi dopo il parto e fino a sette mesi, ove provvedano direttamente all'allattamento del loro bambino » non possono essere adibite ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Detti lavori sono determinati con la tabella annessa al Regolamento di attuazione della legge, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568, che prevede, sia alla lettera *a*) che alla lettera *c*), i lavori cui si riferisce la citata Convenzione. La lettera *a*), infatti, vieta tutti i lavori di cui alle Tabelle *A* e *B* del regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720, nelle quali le attività che espongono al benzolo e suoi derivati e composti sono previste in diverse voci; la lettera *c*) contempla analogo divieto per le lavorazioni nelle quali si adoperano sostanze tossiche nocive (fra le quali è compreso il benzolo), previste in apposita tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 9 marzo 1956, n. 303 (regolamento generale di igiene del lavoro), che ha sostituito il regio decreto 14 aprile 1927, n. 530/809.

Devesi peraltro precisare che le Tabelle *A* e *B* del citato regio decreto n. 1720, cui si riferisce il divieto di cui alla menzionata lettera *a*) della Tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica n. 568, dovranno essere sostituite con un nuovo provvedimento ai sensi dell'articolo 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. Lo schema di tale provvedimento è stato predisposto dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e trovasi in corso di perfezionamento. Poiché sono in esso previsti i lavori di cui alla Convenzione OIL in esame, la legi-

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

slazione italiana resterà, anche per il futuro, adeguata, sotto il considerato profilo, alla norma internazionale di cui trattasi.

Il punto 2 dell'articolo 11 della Convenzione stabilisce che i minori degli anni 18 non possono essere occupati nei lavori che espongono al benzene tranne nel caso che stiano seguendo dei corsi di istruzione o di formazione professionale e siano sottoposti a controllo medico.

Al riguardo si osserva che in base alla legislazione vigente nel nostro Paese il divieto di occupazione dei minori degli anni 18 nei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri — fra i quali sono comprese le lavorazioni che espongono al benzene — è limitato ai sensi dell'articolo 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, ai fanciulli ed agli adolescenti fino a 16 anni e si estende agli anni 18 solo per le donne.

Sebbene la legge n. 245 del 1963 limiti le possibilità di impiego del benzolo e dei suoi derivati a poche attività, si può verificare il caso di adolescenti di età compresa fra i 16 e i 18 anni adibiti a lavori che espongono al benzene nelle attività in cui l'impiego di tali sostanze è consentito. Si dovrà quindi provvedere con apposite norme per uniformare la nostra legislazione con la disposizione del citato strumento.

Dagli elementi sopra esposti risulta che non esistono gravi difformità tra la nostra normativa e quella contenuta nella Convenzione in esame.

Convenzione n. 137 concernente le ripercussioni sociali della introduzione di nuovi metodi di manutenzione nel lavoro portuale.

Questa Convenzione è stata adottata il 25 giugno 1973 nel corso della 58ª Sessione della Conferenza internazionale del lavoro e si è resa necessaria dalla constatazione che il lavoro portuale ha subito nel corso di questi ultimi anni profonde modifiche a seguito della introduzione di nuove tecniche di carico e scarico delle

merci nei porti nonché dell'accresciuta meccanizzazione e automatizzazione.

È sorta, quindi, l'esigenza, ribadita nel preambolo della Convenzione, che i lavoratori del settore non siano danneggiati dall'adozione delle nuove tecnologie ma anzi che tali innovazioni comportino ripercussioni favorevoli sul benessere sociale e risultino economicamente vantaggiose per i portuali.

La Convenzione si applica alle persone che sono occupate regolarmente nel lavoro dei porti e che traggono il loro reddito principale da questa attività.

Con l'espressione « lavoratore dei docks » e « lavoro nei porti », usata nello strumento si designano le persone o le attività definite come tali nella legislazione nazionale, dato che la Convenzione riguarda tutte le conseguenze pregiudizievoli sia ai lavoratori che al lavoro portuale (articolo 1).

L'articolo 2 auspica che sia assicurato ai lavoratori portuali un impiego permanente e regolare. Alla pratica nazionale o alla legge sono demandati i criteri per l'istituzione dei registri dei lavoratori portuali (articolo 3).

In caso di riduzione degli organici dei lavoratori portuali, devono essere adottate misure idonee a prevenire e ad attenuare gli effetti negativi per i portuali (articolo 4).

L'articolo 5 tende a socializzare gli effetti della introduzione dei nuovi metodi, auspicando una realizzazione di vantaggi sociali a favore dei lavoratori.

Ciascun membro dovrà garantire (articolo 5) ai lavoratori portuali appropriate disposizioni in merito all'igiene, alla sicurezza del lavoro ed alla formazione professionale (articolo 6).

Per quanto riguarda la normativa vigente nel nostro Paese, si fa presente che il lavoro nei porti è disciplinato dagli articoli 108-112 del Codice della navigazione e dagli articoli 140-203 del suo Regolamento.

Le maestranze portuali sono costituite in compagnia o in gruppi aventi personalità giuridica con l'esclusività dell'esecuzione delle operazioni portuali.

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

I lavoratori portuali sono iscritti negli appositi registri (150/R), sono distinti in categorie (149/R) e debbono avere determinati requisiti (152/R).

Sono infine da tempo in vigore precise norme che tutelano il lavoratore portuale durante l'esercizio di lavori pericolosi, dal contagio, quando vengono trattate particolari merci, ecc. La formazione professionale dei lavoratori portuali è curata da un apposito ente, l'ENIALP che attraverso le regioni, organizza e finanzia appositi corsi di qualificazione, riqualificazione e addestramento professionale.

Il principio della minima retribuzione garantita per le maestranze portuali è stato attuato nel nostro Paese in esecuzione alla circolare del Ministero della marina mercantile serie III, n. 83 del 26 gennaio 1973.

Convenzione n. 138: età minima di ammissione al lavoro.

Questa Convenzione, adottata il 26 giugno del 1973 nella 58ª Sessione della Conferenza internazionale del lavoro, integra e completa la precedente normativa internazionale concernente l'età minima di ammissione al lavoro.

I precedenti si rinvengono in numerosi strumenti, dei quali i più importanti e significativi sono la Convenzione n. 5, adottata nel 1919, sull'età minima di ammissione al lavoro nell'industria, la Convenzione n. 7 (lavoro notturno), la Convenzione n. 10 (agricoltura), la Convenzione n. 15 (carbonai e fuochisti), la Convenzione n. 58 (lavoro marittimo), la Convenzione n. 59 (industria), la Convenzione n. 60 (lavoro non industriale), la Convenzione n. 112 (pescatori) e la Convenzione n. 123 (lavoro sotterraneo), tutte già ratificate dall'Italia tranne la Convenzione n. 5 peraltro superata dalla Convenzione n. 59, ratificata con legge 2 agosto 1952, n. 1305.

La Convenzione n. 138 impegna i Governi degli Stati membri ad attuare una serie di misure concrete atte ad eliminare il lavoro minorile ed a elevare pro-

fessionalmente l'età minima di ammissione al lavoro ad un livello tale da consentire il pieno sviluppo fisico e psichico del minore (articolo 1).

L'età minima prescritta nello strumento in esame non può essere inferiore a quella in cui cessa l'obbligo scolastico ed in ogni caso a 15 anni di età (articolo 2).

Norme specifiche vengono disposte per i Paesi in via di sviluppo.

L'articolo successivo disciplina l'età minima nei lavori pericolosi per la salute, la sicurezza e la moralità, stabilendo due diversi regimi: divieto fino a 18 anni, possibilità di ridurre l'età a sedici anni, a condizione che siano pienamente garantite la salute, la sicurezza e la moralità dei minori e che essi abbiano ricevuto una istruzione specifica ed adeguata e una formazione professionale in un settore di attività corrispondente.

Viene poi stabilita la possibilità di non applicare la Convenzione per determinate categorie di impiego e di lavoro, fissandone le modalità di attuazione (articolo 4); dall'area operativa dello strumento in esame sono escluse le attività di formazione professionale e dei lavori svolti in azienda dai fanciulli di almeno 14 anni ai fini di addestramento, perché siano integrati da programmi di formazione professionale (articolo 6).

È autorizzata l'occupazione di fanciulli da tredici a quindici anni in lavori leggeri a condizione che non siano pregiudizievoli della loro salute e che non compromettano la frequenza a corsi scolastici; è permessa l'occupazione di fanciulli di almeno quindici anni che non abbiano concluso la scuola dell'obbligo (articolo 7). Viene poi disciplinata la partecipazione dei minori agli spettacoli artistici e ad attività analoghe, subordinandola ad una autorizzazione individuale nella quale dovrà essere indicato il limite di durata della prestazione e le condizioni idonee ad assicurare la tutela del soggetto interessato (articolo 8). Sono poi stabilite sanzioni per coloro che non applicano le norme concernenti l'età minima (articolo 9).

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Per quanto riguarda il nostro Paese si fa presente che le disposizioni della Convenzione in linea di massima trovano riscontro nella legislazione vigente, infatti l'articolo 3 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, prevede la medesima età minima di ammissione al lavoro disposta dallo strumento internazionale. Lo stesso dicasi per la interdizione dei fanciulli ai lavori pericolosi ed insalubri, che è prevista anche dagli articoli 5 e 6 della citata legge n. 977 del 1967.

In proposito si osserva:

il divieto di occupazione fino ai 18 anni trova conformità in alcuni dei lavori previsti all'articolo 5, lettera *b*), lavori sotterranei delle cave, torbiere e gallerie; lettera *e*) sollevamento e trasporto di pesi su carriole e su carretti a braccia a due ruote quando tali lavori si svolgono in condizioni di speciale disagio e di pericolo, nonché lavori estrattivi a cielo aperto nelle cave, miniere, torbiere e lavori di carico e scarico nei forni delle zolfare di Sicilia; lettera *f*) preparazione di spettacoli di ogni genere nelle sale cinematografiche; lettera *g*) manovra e traino di vagonetti; lettera *h*) somministrazione al minuto di bevande alcoliche.

Il divieto in oggetto trova, inoltre, applicazione per le sole donne per i lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione delle macchine che sono in moto — lettera *b*) — e per tutti i lavori ritenuti pericolosi, faticosi ed insalubri ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, lettera *a*), e 6 della citata legge n. 977, il cui elenco è in via di emanazione;

il divieto di occupazione fino ai 16 anni trova riscontro nella legge italiana in base agli stessi disposti per i quali esso è vietato alle donne fino ai 18 ed inoltre nei mestieri girovaghi ai sensi della lettera *c*) dell'articolo 5.

Circa le garanzie relative alla salute, alla sicurezza e alla moralità, sembra che

esse possano ritenersi assicurate dal complesso della legge n. 977 e in particolare dal disposto dell'articolo 7, che stabilisce che l'occupazione dei fanciulli e degli adolescenti è subordinata all'osservanza di condizioni soddisfacenti di lavoro, idonee a garantirne la salute, lo sviluppo fisico e la moralità.

Per quanto concerne invece l'istruzione specifica e la formazione professionale, è da osservare che nessuna norma della legge nazionale le prevede in connessione alla esplicazione dei lavori di cui trattasi.

Oltre a tale difformità, in via più generale è da rimarcare che la disciplina nazionale dell'età minima di ammissione ai lavori che presentano carattere di pericolosità si discosta dalla norma internazionale anche per la previsione dei lavori che possono essere *consentiti* ai fanciulli ed agli adolescenti, previa valutazione da parte degli ispettorati del lavoro delle condizioni necessarie a garantirne la salute e l'integrità fisica (articolo 5, lettera *a*) e 6); ancorché ciò non comporti, a giudizio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, particolari problemi ai fini della ratifica.

In alcuni casi le nostre norme sono più restrittive rispetto a quelle internazionali; infatti la legislazione italiana dispone, analogamente alla Convenzione, ma per i fanciulli di almeno 14 anni, l'autorizzazione a lavorare in determinate condizioni ed in settori che devono essere decisi dall'autorità giudiziaria.

I settori nei quali possono essere occupati sono elencati nell'articolo 3, secondo comma della legge (agricoltura e servizi familiari) e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge n. 977 (lavori leggeri in attività non industriali il cui elenco è stabilito con decreto del Presidente della Repubblica 8 gennaio 1970, n. 36).

Circa la partecipazione dei minori agli spettacoli artistici, prevista dalla Convenzione, l'articolo 4 della legge n. 977 contiene la stessa prescrizione e cioè il rilascio di autorizzazioni e le relative condizioni nei seguenti termini: che vi sia l'as-

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

senso scritto del genitore o del tutore; che non si tratti di lavoro pericoloso; che non si protragga oltre le ore 24; che, a prestazione compiuta, il fanciullo o l'adolescente possa fruire di un riposo di almeno 14 ore; che esistano tutte le condizioni necessarie ad assicurare la salute fisica e la moralità dello stesso nonché la sua osservanza dell'eventuale obbligo scolastico.

Sebbene la norma italiana non faccia specifico riferimento alla indicazione nell'autorizzazione della durata del lavoro, che comunque non dovrebbe eccedere quella prevista in via generale dall'articolo 18 (7 ore giornaliere e 35 settimanali, per i minori di 15; 8 ore giornaliere e 40 settimanali, per gli adolescenti di età superiore ai 15), si è del parere che la difformità possa essere agevolmente superata, ed in via amministrativa, mediante appunto l'inclusione di tale condizione, dal momento che può ritenersi rientrante tra le cautele necessarie ad assicurare condizioni di lavoro confacenti alla salute pubblica dei soggetti interessati.

La legge nazionale risulta adeguata alle disposizioni della Convenzione sia per quanto riguarda le sanzioni penali che sono poste a carico dei datori di lavoro e dei genitori, sia per l'obbligo della tenuta dei documenti di lavoro (libri paga e matricola).

Convenzione n. 139: Cancro professionale.

Questa Convenzione, adottata il 24 giugno 1974 nella 59ª Sessione della Conferenza internazionale del lavoro, integra la precedente normativa internazionale concernente la prevenzione ed il controllo dei rischi professionali e cioè, la Convenzione n. 115 e la relativa Raccomandazione sulla protezione contro le radiazioni del 1960, e la Convenzione n. 136 e la relativa Raccomandazione sul benzene del 1971.

La Convenzione n. 139 impegna i governi degli Stati membri a determinare periodicamente le sostanze e gli agenti cancerogeni la cui utilizzazione è proibita

o sottoposta ad autorizzazione o controllo. Deroghe a questo divieto possono essere accordate di volta in volta e subordinate a precise condizioni. Tali sostanze o agenti possono essere rilevati dai dati forniti nelle direttive del BIT, o negli elenchi eventualmente compilati dal BIT o da altri organismi competenti (articolo 1).

Gli Stati membri che ratificano la presente Convenzione si devono impegnare a sostituire le sostanze e gli agenti cancerogeni ai quali i lavoratori potrebbero essere esposti con altre meno nocive.

Il numero dei lavoratori esposti alla azione di tali sostanze e la durata della esposizione devono essere ridotti al minimo (articolo 2). Viene poi stabilito che devono essere prescritte misure idonee per proteggere i lavoratori da tali rischi e che deve essere istituito un sistema di registrazione dei dati (articolo 3).

Ogni Stato che ratifica la Convenzione deve prendere misure idonee affinché i lavoratori che sono esposti a sostanze o agenti cancerogeni, che lo sono stati o che rischiano di esserlo, siano resi edotti circa i rischi di queste sostanze e sulle misure precauzionali da prendere (articolo 4).

I lavoratori, sia durante che dopo la cessazione del lavoro, devono essere sottoposti a visita medica ed esami vari per controllare il loro stato di salute e la possibilità di continuare l'esposizione a tali sostanze.

Per quanto riguarda il nostro Paese si fa presente che le disposizioni della Convenzione in linea di massima trovano riscontro nella legislazione vigente sia sotto il profilo della prevenzione che del controllo terapeutico.

Il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303 — Regolamento generale per l'igiene del lavoro — prevede l'obbligo di attuare la prevenzione tecnica ambientale al fine di evitare o ridurre il rischio di esposizione a sostanze nocive (articolo 18/25).

Inoltre i contratti collettivi nazionali di lavoro per la maggior parte dei settori produttivi (agricoltura, commercio, industria, servizi) hanno dato attuazione, con apposite clausole, all'articolo 9 della legge

20 maggio 1970, n. 300 (nota come lo Statuto dei lavoratori) il quale recita come segue: « I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica ».

I contratti prevedono, tra l'altro, la creazione di apposite commissioni e l'obbligo di istituire il libretto sanitario di rischio, il libretto dei dati ambientali e quello dei dati biostatistici, tali dati vengono controllati con la collaborazione di istituti pubblici specializzati. Dal complesso dei dati rilevati viene evidenziata la esposizione del lavoratore ai rischi professionali ivi compresi i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni.

Circa l'obbligo di effettuare visite mediche preventive e periodiche per l'esposizione ad agenti oncogeni, l'attuale normativa contenuta nell'articolo 33 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, prevede tale obbligo per i lavoratori esposti ai rischi professionali elencati nell'annessa tabella e connessi alle seguenti sostanze ad azione oncogena: amine aromatiche, composti arsenicali, nichel - leghe composte, cromo e idrocarburi aromatici policiclici, catrame - olii minerali-paraffina, idrocarburi benzenici.

Per quanto concerne la prevenzione sanitaria per l'asbestosi il decreto del Pre-

sidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, prevede visite mediche periodiche annuali corredate da esami radiografici o schermografici autorizzati (articolo 157 e seguenti).

Per quanto concerne il rischio da radiazioni ionizzanti una apposita normativa contempla sia la prevenzione ambientale che individuale dei lavoratori [decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185].

Per quanto concerne il benzolo ed omologhi esiste una apposita normativa prevenzionale contemplata dalla legge 5 marzo 1965, n. 245.

Per quanto riguarda il profilo assicurativo alcune sostanze ad azione oncogena sono già contemplate nella lista degli agenti patogeni responsabili di malattie professionali oggetto di tutela ai sensi del testo unico 30 giugno 1965, n. 1124. Infatti sono menzionati: amine aromatiche (voce 23); nichel e composti (voce 9); cromo (voce 5); cloruro di vinile (voce 26); idrocarburi aromatici (voce 33); catrame, bitume ecc. (voce 35). I tumori da asbestosi beneficiano della tutela quando possono essere considerati come conseguenza diretta dell'asbestosi.

Il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, all'articolo 4 prevede per i datori di lavoro, i dirigenti ed i preposti « di rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e di portare a loro conoscenza i modi di prevenire i danni derivanti dai rischi predefiniti ».

DISEGNO DI LEGGE

ART. 1.

Il Presidente della Repubblica è autorizzato a ratificare le seguenti Convenzioni internazionali del lavoro:

n. 74 concernente i certificati di attitudine di marinaio qualificato, adottata a Seattle il 29 giugno 1946;

n. 109 concernente i salari, la durata del lavoro a bordo e gli effettivi dell'equipaggio, adottata a Ginevra il 14 maggio 1958;

n. 129 concernente l'ispezione del lavoro in agricoltura, adottata a Ginevra il 25 giugno 1969;

n. 132 concernente le ferie annuali retribuite, adottata a Ginevra il 24 giugno 1970;

n. 134 concernente la prevenzione degli infortuni della gente di mare, adottata a Ginevra il 30 ottobre 1970;

n. 135 concernente la protezione dei rappresentanti dei lavoratori nell'impresa e le facilitazioni loro accordate, adottata a Ginevra il 23 giugno 1971;

n. 136 concernente la protezione contro i rischi d'intossicazione dovuti al benzene, adottata a Ginevra il 23 giugno 1971;

n. 137 concernente le ripercussioni sociali dei nuovi metodi di manutenzione nei porti, adottata a Ginevra il 25 giugno 1973;

n. 138 concernente l'età minima di ammissione al lavoro, adottata a Ginevra il 26 giugno 1973;

n. 139 concernente la prevenzione ed il controllo dei rischi professionali dovuti a sostanze e ad agenti cancerogeni, adottata a Ginevra il 24 giugno 1974.

ART. 2.

Piena ed intera esecuzione è data alle Convenzioni di cui all'articolo precedente a decorrere dalla loro entrata in vigore in conformità rispettivamente all'articolo 6 della Convenzione 74, all'articolo 27 della Convenzione 109, all'articolo 29 della Convenzione 129, all'articolo 18 della Convenzione 132, all'articolo 12 della Convenzione 134, all'articolo 8 della Convenzione 135, all'articolo 16 della Convenzione 136, all'articolo 9 della Convenzione 137, all'articolo 12 della Convenzione 138 e all'articolo 8 della Convenzione 139.

**CONVENTION (N. 74) CONCERNANT LES CERTIFICATS
DE CAPACITÉ DE MATELOT QUALIFIÉ**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Seattle par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1946, en sa vingt-huitième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux certificats de capacité de matelot qualifié, question qui est comprise dans le cinquième point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent quarante-six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946:

Article 1

Nul ne peut être engagé à bord d'un navire comme matelot qualifié s'il n'est considéré comme compétent, aux termes de la législation nationale, pour accomplir toute tâche dont l'exécution peut être exigée d'un membre de l'équipage affecté au service du pont (autre qu'un officier, un membre de la maistrance ou un matelot spécialisé) et s'il n'est titulaire d'un certificat de capacité de matelot qualifié délivré en conformité des dispositions des articles ci-après.

Article 2

1. L'autorité compétente prendra les dispositions nécessaires pour organiser des examens et délivrer des certificats de capacité.

2. Nul ne peut obtenir de certificat de capacité:

- a) s'il n'a atteint un âge minimum qui sera fixé par l'autorité compétente;
- b) s'il n'a servi à la mer, comme membre du personnel du pont, pendant une période minimum qui sera fixée par l'autorité compétente;

c) s'il n'a subi avec succès l'examen de capacité prescrit par l'autorité compétente.

3. L'âge minimum fixé par l'autorité compétente ne sera pas inférieur à dix-huit ans.

4. La période minimum de service à la mer fixée par l'autorité compétente ne sera pas inférieure à trente-six mois. Toutefois, l'autorité compétente pourra :

a) admettre, dans le cas de personnes ayant servi effectivement à la mer pendant au moins vingt-quatre mois et qui ont suivi avec des résultats satisfaisants un cours de formation professionnelle dans un établissement agréé, que le temps consacré à ladite formation, ou une partie de ce temps, soit considéré comme période de service à la mer ;

b) permettre, sur leurs bonnes notes de sortie, l'octroi de certificats de matelot qualifié aux élèves de navires-écoles de mer agréés ayant servi dix-huit mois à bord de tels navires.

5. L'examen prescrit comportera une épreuve pratique des connaissances de matelotage du candidat et de son aptitude à s'acquitter d'une manière efficace de toutes les tâches qui peuvent être exigées d'un matelot qualifié, y compris la manœuvre d'embarcations de sauvetage. Ledit examen devra être suffisant pour permettre à un candidat qui en aura subi avec succès les épreuves d'obtenir le brevet spécial de « canotier breveté » prévu par l'article 22 de la convention internationale de 1929 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer ou par les dispositions correspondantes de toute convention subséquente, revisant ou remplaçant la convention susmentionnée, en vigueur dans un territoire déterminé.

Article 3

Un certificat de capacité peut être délivré à toute personne qui, à l'entrée en vigueur de la présente convention pour un territoire déterminé, remplit ou a rempli l'ensemble des fonctions de matelot qualifié ou de chef de bordée, ou une fonction équivalente.

Article 4

L'autorité compétente peut prévoir la reconnaissance des certificats de capacité délivrés dans d'autres territoires.

Article 5

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

Article 6

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 7

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 du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 8

1. Le Directeur 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 appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 9

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

Article 10

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.

Article 11

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 revision entrainerait de plein droit, nonobstant l'article 7 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant revision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant revision, 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 revision.

Article 12

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa vingt-huitième session qui s'est tenue à Seattle et qui a été déclarée close le vingt-neuf juin 1946.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce trentième jour d'août 1946.

Le Président de la Conférence,
HENRY M. JACKSON

Le Directeur par intérim du Bureau international du Travail,
EDWARD J. PHELAN

Convention 109**CONVENTION CONCERNANT LES SALAIRES, LA DURÉE DU TRAVAIL A BORD ET LES EFFECTIFS (REVISÉE EN 1958).**

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 29 avril 1958, en sa quarante et unième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la revision générale de la convention sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (revisée), 1949, question qui constitue le deuxième point à l'ordre du jour de la session,

Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale,

adopte, ce quatorzième jour de mai mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (revisée), 1958 :

PARTIE I. DISPOSITIONS GÉNÉRALÉS*Article 1*

Rien dans la présente convention ne porte atteinte aux dispositions concernant les salaires, la durée du travail à bord des navires ou les effectifs prévues par loi, sentence, coutume ou accord passé entre armateurs et gens de mer, qui assurent aux gens de mer des conditions plus favorables que celles prévues par ladite convention.

Article 2

1. La présente convention s'applique à tout navire, de propriété publique ou privée, qui est :

- a) à propulsion mécanique ;
- b) immatriculé dans un territoire pour lequel la présente convention est en vigueur ;
- c) affecté pour des fins commerciales au transport de marchandises ou de passagers ;
- d) affecté à un voyage en mer.

2. La présente convention ne s'applique pas :

- a) aux bateaux d'une jauge brute enregistrée inférieure à 500 tonneaux ;
- b) aux bateaux en bois de construction primitive, tels que des dhows ou des jonques ;
- c) aux navires affectés à la pêche ou à des opérations qui s'y rattachent directement ;
- d) aux embarcations naviguant dans les eaux d'un estuaire.

Article 3

La présente convention s'applique à toutes les personnes qui sont employées dans une fonction quelconque à bord d'un navire, à l'exception :

- a) du capitaine ;
- b) du pilote qui n'est pas membre de l'équipage ;
- c) du médecin ;

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

- d) du personnel infirmier ou hospitalier exclusivement employé à des travaux d'infirmierie ;
- e) de l'aumônier ;
- f) des personnes remplissant exclusivement des fonctions éducatives ;
- g) des musiciens ;
- h) des personnes dont le service concerne la cargaison à bord ;
- i) des personnes travaillant exclusivement pour leur propre compte ou rémunérées exclusivement à la part ;
- j) des personnes non rémunérées pour leurs services ou rémunérées uniquement par un salaire ou traitement nominal ;
- k) des personnes employées à bord par un employeur autre que l'armateur, à l'exception de celles au service d'une entreprise de radiotélégraphie ;
- l) des dockers itinérants qui ne sont pas membres de l'équipage ;
- m) des personnes à bord, soit de navires affectés à la chasse à la baleine, soit d'usines flottantes, soit de navires affectés aux transports y relatifs, ou employées à un autre titre pour les fins de la chasse à la baleine ou d'opérations similaires, dans les conditions régies par la législation nationale ou les dispositions d'une convention collective spéciale pour baleiniers ou d'une convention analogue conclue par une organisation de gens de mer et déterminant la durée du travail ainsi que les autres conditions de service ;
- n) des personnes qui ne sont pas membres de l'équipage (qu'elles soient ou non sur le rôle) mais qui sont employées pendant que le navire est au port à des travaux de réparation, nettoyage, chargement ou déchargement de navires ou à des travaux similaires ou à des fonctions de relève, d'entretien, de surveillance ou de garde.

Article 4

Dans la présente convention :

- a) le terme « officier » désigne toute personne, à l'exception des capitaines, qui est portée comme officier sur le rôle de l'équipage ou qui remplit une fonction que la législation nationale, une convention collective ou la coutume reconnaissent comme étant de la compétence d'un officier ;
- b) le terme « personnel subalterne » désigne tous les membres de l'équipage autres que les capitaines et les officiers et comprend les matelots munis d'un certificat ;
- c) le terme « matelot qualifié » désigne toute personne qui, en conformité de la législation nationale, ou, en l'absence d'une telle législation, par convention collective, est censée posséder la compétence professionnelle nécessaire pour remplir toute tâche dont l'exécution peut être exigée d'un membre du personnel subalterne affecté au service du pont autre que celle d'un membre du personnel subalterne dirigeant ou spécialisé ;
- d) le terme « salaire ou solde de base » désigne la rémunération en espèces d'un officier ou d'un membre du personnel subalterne, à l'exclusion du coût de la nourriture, de la rémunération du travail supplémentaire, des primes ou autres allocations en espèces ou en nature.

Article 5

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration annexée à sa ratification, exclure de celle-ci la partie II de la convention.

2. Sous réserve des termes d'une telle déclaration, les dispositions de la partie II de la convention auront le même effet que les autres dispositions de la convention.

3. Tout Membre qui fait une telle déclaration fournira également des informations indiquant le salaire ou la solde de base, pour un mois civil de service, d'un matelot qualifié employé à bord d'un navire auquel la convention s'applique.

4. Tout Membre qui fait une telle déclaration peut ultérieurement, par une nouvelle déclaration, notifier au Directeur général qu'il accepte la partie II ; à partir de la date d'enregistrement par le Directeur général d'une telle notification, les dispositions de la partie II deviendront applicables au Membre en question.

5. Tant qu'une déclaration faite conformément aux termes du paragraphe 1 du présent article demeure en vigueur en ce qui concerne la partie II, le Membre peut déclarer qu'il a l'intention d'accepter cette partie comme ayant la valeur d'une recommandation.

PARTIE II. SALAIRES

Article 6

1. Le salaire ou la solde de base, pour un mois civil de service, d'un matelot qualifié employé à bord d'un navire auquel s'applique la présente convention ne pourront pas être inférieurs à seize livres, en monnaie du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, ou à soixante-quatre dollars, en monnaie des Etats-Unis d'Amérique, ou à une somme équivalente, en monnaie d'un autre pays.

2. En ce qui concerne tout changement de la valeur au pair de la livre ou du dollar qui a été notifié au Fonds monétaire international depuis le 29 juin 1946, ou dans le cas de tout changement ultérieur de cette nature qui serait notifié après l'adoption de la présente convention :

- a) le salaire minimum de base prescrit dans le paragraphe 1 du présent article en fonction de la monnaie pour laquelle une telle notification a été faite sera ajusté de manière à maintenir l'équivalence avec l'autre monnaie ;
- b) l'ajustement sera notifié par le Directeur général du Bureau international du Travail aux Membres de l'Organisation internationale du Travail ;
- c) le salaire minimum de base ainsi ajusté sera obligatoire pour les Membres qui ont ratifié la convention de la même manière que le salaire prescrit dans le paragraphe 1 du présent article, et prendra effet pour chacun de ces Membres au plus tard au début du deuxième mois civil suivant le mois au cours duquel le Directeur général communique le changement aux Membres.

Article 7

1. Dans le cas de navires où sont employés des groupes de personnel subalterne nécessitant l'embarquement d'un effectif plus important que celui qui eût été utilisé autrement, le salaire ou la solde de base minimum d'un matelot qualifié seront ajustés de façon qu'ils correspondent au salaire ou à la solde de base minimum tels qu'ils sont fixés à l'article précédent.

2. Cette équivalence sera établie conformément au principe « à travail égal, salaire égal » et il sera tenu dûment compte :

- a) du nombre supplémentaire de membres du personnel subalterne de ces groupes qui sont employés ;
- b) de l'augmentation ou de la diminution des charges de l'armateur du fait de l'emploi de ces groupes de personnes.

3. Le salaire correspondant sera fixé par la voie de conventions collectives passées entre les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées ou, en l'absence de telles conventions collectives et sous réserve de la ratification de la présente convention par les deux pays intéressés, par l'autorité compétente du territoire du groupe des gens de mer dont il s'agit.

Article 8

Au cas où la nourriture ne serait pas fournie gratuitement, le salaire ou la solde de base minimum seront majorés d'une somme qui sera fixée par convention collective passée entre les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées ou, à défaut, par l'autorité compétente.

Article 9

1. Le taux à utiliser pour déterminer l'équivalent, en une autre monnaie, du salaire ou de la solde de base prévus à l'article 6 sera le rapport entre la valeur au pair de cette monnaie et la valeur au pair de la livre du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord ou du dollar des Etats-Unis d'Amérique.

2. Dans le cas de la monnaie d'un Membre de l'Organisation internationale du Travail qui est membre du Fonds monétaire international, la valeur au pair sera la valeur couramment en vigueur en vertu du statut du Fonds monétaire international.

3. Dans le cas de la monnaie d'un Membre de l'Organisation internationale du Travail qui n'est pas membre du Fonds monétaire international, la valeur au pair sera le taux officiel de change, en fonction de l'or ou du dollar des Etats-Unis d'Amérique ayant le poids et le titre en vigueur au 1^{er} juillet 1944, et couramment utilisé pour les paiements et transferts dans les transactions internationales courantes.

4. Dans le cas d'une monnaie à laquelle ne sont pas applicables les dispositions de l'un ou l'autre des deux paragraphes précédents :

- a) le taux à adopter aux fins du présent article sera fixé par le Membre de l'Organisation internationale du Travail intéressé ;
- b) le Membre intéressé communiquera sa décision au Directeur général du Bureau international du Travail, qui en informera immédiatement les autres Membres ayant ratifié la présente convention ;
- c) au cours d'une période de six mois à partir de la date à laquelle cette information sera communiquée par le Directeur général, tout autre Membre ayant ratifié la convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail qu'il formule des objections contre cette décision ; dans ce cas, le Directeur général en informera le Membre intéressé et les autres Membres ayant ratifié la convention et il soumettra la question au comité prévu à l'article 22 ;
- d) les présentes dispositions s'appliqueront dans l'éventualité d'un changement de la décision du Membre intéressé.

5. Toute modification au salaire ou à la solde de base résultant d'un changement du taux utilisé pour déterminer l'équivalent dans une autre monnaie prendra effet, au plus tard, au début du deuxième mois civil suivant le mois au cours duquel est entré en vigueur le changement apporté au rapport entre les valeurs au pair des monnaies en question.

Article 10

Tout Membre devra prendre les mesures nécessaires :

- a) pour assurer, au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, que les rémunérations versées ne sont pas inférieures aux taux fixés par la présente convention ;

- b) pour assurer que toute personne qui a été rémunérée à un taux inférieur au taux conforme aux dispositions de la présente convention puisse recouvrer, par une procédure expéditive et peu onéreuse, soit par voie judiciaire, soit par toute autre voie légale, le montant de la somme qui lui reste due.

PARTIE III. DURÉE DU TRAVAIL A BORD DES NAVIRES

Article 11

Cette partie de la présente convention ne s'applique pas :

- a) au second capitaine ou au chef mécanicien ;
- b) au commissaire ;
- c) à tout autre officier chef de service qui ne prend pas le quart ;
- d) à toute personne employée aux écritures ou appartenant au service général qui :
 - i) soit sert dans un grade supérieur défini par une convention collective passée entre les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées ;
 - ii) soit travaille principalement pour son propre compte ;
 - iii) soit est rémunérée uniquement à la commission ou principalement à la part.

Article 12

Dans cette partie de la présente convention :

- a) le terme « navire affecté à la petite navigation » désigne tout navire exclusivement affecté à des voyages au cours desquels il n'est pas plus éloigné des pays d'où il part que les ports rapprochés des pays avoisinants, dans des limites géographiques qui :
 - i) sont nettement définies par la législation nationale ou par une convention collective passée entre les organisations d'armateurs et de gens de mer ;
 - ii) sont uniformes, en ce qui concerne l'application de toutes les dispositions de cette partie de la présente convention ;
 - iii) ont été notifiées par le Membre intéressé, au moment de l'enregistrement de sa ratification, par une déclaration annexée à ladite ratification ;
 - iv) ont été fixées après consultation avec les autres Membres intéressés ;
- b) le terme « navire affecté à la grande navigation » désigne tout navire autre qu'un navire affecté à la petite navigation ;
- c) le terme « navire à passagers » désigne tout navire ayant une licence lui permettant de transporter plus de douze passagers ;
- d) le terme « durée du travail » désigne le temps pendant lequel un membre de l'équipage est tenu, en vertu de l'ordre d'un supérieur, d'effectuer un travail pour le navire ou pour l'armateur.

Article 13

1. Le présent article s'applique aux officiers et aux membres du personnel subalterne employés aux services du pont, de la machine et de la radiotélégraphie à bord d'un navire affecté à la petite navigation.

2. La durée normale du travail d'un officier ou d'un membre du personnel subalterne ne doit pas excéder :

- a) lorsque le navire est en mer, vingt-quatre heures pour toute période de deux jours consécutifs ;
- b) lorsque le navire est au port :
 - i) le jour de repos hebdomadaire : le temps nécessaire à l'exécution des travaux courants ou de propreté, à concurrence de deux heures ;
 - ii) les autres jours : huit heures, à moins qu'une convention collective ne prévoie une durée de travail inférieure ;
- c) cent douze heures pour toute période de deux semaines consécutives.

3. Toute heure de travail effectuée en dépassement des limites prévues aux alinéas a) et b) du paragraphe 2 sera considérée comme heure supplémentaire, pour laquelle l'intéressé aura droit à une compensation conformément aux dispositions de l'article 18 de la présente convention.

4. Si le nombre total d'heures de travail effectuées dans une période de deux semaines consécutives, à l'exclusion des heures considérées comme heures supplémentaires, dépasse cent douze, l'officier ou le marin intéressé aura droit à une compensation sous forme d'une exemption de service et de présence accordée dans un port, ou sous toute autre forme selon ce qui sera déterminé par convention collective passée entre les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

5. La législation nationale ou les conventions collectives détermineront les cas dans lesquels un navire doit être considéré comme étant en mer et les cas dans lesquels il doit être considéré comme étant au port aux fins du présent article.

Article 14

1. Le présent article s'applique aux officiers et aux membres du personnel subalterne employés aux services du pont, de la machine et de la radiotélégraphie à bord d'un navire affecté à la grande navigation.

2. Lorsque le navire est en mer et les jours d'arrivée et de départ, la durée normale du travail d'un officier ou d'un membre du personnel subalterne ne doit pas excéder huit heures par jour.

3. Lorsque le navire est au port, la durée normale du travail d'un officier ou d'un membre du personnel subalterne ne doit pas excéder :

- a) le jour du repos hebdomadaire : le temps nécessaire à l'exécution des travaux courants ou de propreté, à concurrence de deux heures ;
- b) les autres jours : huit heures, à moins qu'une convention collective ne prévoie une durée de travail inférieure.

4. Toute heure de travail effectuée en dépassement des limites journalières prévues aux paragraphes précédents sera considérée comme heure supplémentaire, pour laquelle l'intéressé aura droit à une compensation conformément aux dispositions de l'article 18 de la présente convention.

5. Si le nombre total d'heures de travail effectuées, à l'exclusion des heures considérées comme heures supplémentaires, dépasse quarante-huit au cours d'une période d'une semaine, l'intéressé aura droit à une compensation sous forme de périodes d'exemption de service et de présence accordée dans un port, ou sous toute autre forme, selon ce qui sera déterminé par convention collective passée entre les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

6. La législation nationale et les conventions collectives détermineront les cas dans lesquels un navire doit être considéré comme étant en mer et les cas dans lesquels il doit être considéré comme étant au port aux fins du présent article.

Article 15

1. Le présent article s'applique aux agents du service général.
2. Dans le cas d'un navire à passagers, la durée normale du travail ne doit pas excéder :
 - a) lorsque le navire est en mer, et les jours d'arrivée et de départ : dix heures au cours d'une période de quatorze heures ;
 - b) lorsque le navire est au port :
 - i) lorsque des passagers sont à bord : dix heures au cours d'une période de quatorze heures ;
 - ii) dans les autres cas :
 - le jour précédant le jour du repos hebdomadaire : cinq heures ;
 - le jour du repos hebdomadaire : cinq heures pour les personnes employées à la cuisine et au service de table, et, pour les autres personnes, le temps nécessaire à l'exécution des travaux courants ou de propreté, à concurrence de deux heures au maximum ;
 - les autres jours : huit heures.
3. Dans le cas d'un navire autre qu'un navire à passagers, la durée normale du travail ne doit pas excéder :
 - a) lorsque le navire est en mer et les jours d'arrivée et de départ : neuf heures au cours d'une période de treize heures ;
 - b) lorsque le navire est au port :
 - le jour du repos hebdomadaire : cinq heures ;
 - le jour précédant le jour du repos hebdomadaire : six heures ;
 - les autres jours : huit heures au cours d'une période de douze heures.
4. Si le nombre total d'heures de travail effectuées dépasse cent douze au cours d'une période de deux semaines consécutives, l'intéressé aura droit à une compensation sous forme de périodes d'exemption de service et de présence accordée dans un port, ou sous toute autre forme, selon ce qui sera déterminé par convention collective passée entre les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.
5. La législation nationale ou les conventions collectives passées entre les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées pourront prévoir des modalités particulières pour la réglementation de la durée du travail des veilleurs de nuit.

Article 16

1. Le présent article s'applique aux officiers et membres du personnel subalterne employés à bord de navires de commerce affectés à la petite ou à la grande navigation.
2. L'exemption de service et de présence accordée dans un port doit faire l'objet de négociations entre les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, étant entendu que les officiers et le personnel subalterne bénéficieront au port de l'exemption la plus large qui soit réalisable et que cette exemption ne sera pas comptée comme congé.

Article 17

1. L'autorité compétente peut exempter de l'application de la présente partie de la convention tous officiers qui n'en sont pas déjà exclus en vertu de l'article 11, sous réserve des conditions suivantes :
 - a) les officiers doivent avoir droit en vertu de conventions collectives à des conditions d'emploi dont l'autorité compétente certifie qu'elles constituent une pleine compensation pour la non-application de cette partie de la convention ;

b) la convention collective doit avoir été conclue à l'origine avant le 30 juin 1946 et la convention être encore en vigueur, soit directement, soit par voie de renouvellement.

2. Tout Membre qui invoque les dispositions du paragraphe 1 soumettra au Directeur général du Bureau international du Travail des renseignements complets sur toute convention collective de cet ordre et le Directeur général soumettra un résumé des informations qu'il aura reçues au comité mentionné à l'article 22.

3. Ledit comité examinera si les conventions collectives au sujet desquelles il sera saisi d'un rapport prévoient des conditions d'emploi qui constituent une pleine compensation pour la non-application de cette partie de la convention. Tout Membre qui aura ratifié la convention s'engage à tenir compte de toute observation ou suggestion faite par le comité concernant de telles conventions collectives ; il s'engage, en outre, à porter ces observations ou suggestions à la connaissance des organisations d'armateurs ou d'officiers parties à de telles conventions collectives.

Article 18

1. Le taux ou les taux de compensation pour les heures supplémentaires seront prescrits par la législation nationale ou déterminés par convention collective, mais dans tous les cas le taux horaire de paiement des heures supplémentaires comportera une majoration d'au moins vingt-cinq pour cent par rapport au taux horaire du salaire ou de la solde de base.

2. Les conventions collectives pourront prévoir au lieu d'un paiement en espèces une compensation qui consistera en une exemption correspondante de service et de présence à bord ou en une compensation de toute autre forme.

Article 19

1. Le recours continu aux heures supplémentaires sera évité dans toute la mesure du possible.

2. Le temps nécessaire à l'exécution des travaux suivants ne sera pas compris dans la durée normale du travail ni considéré comme heures supplémentaires, aux fins de cette partie de la présente convention :

- a) les travaux que le capitaine estime nécessaires et urgents en vue de sauvegarder la sécurité du navire, de la cargaison ou des personnes embarquées ;
- b) les travaux requis par le capitaine en vue de porter secours à d'autres navires ou à d'autres personnes en détresse ;
- c) les appels, exercices d'incendie ou d'embarcations et exercices similaires du genre de ceux que prescrira la convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer en vigueur à l'époque ;
- d) les travaux supplémentaires requis par des formalités douanières, la quarantaine ou d'autres formalités sanitaires ;
- e) les travaux normaux et indispensables auxquels doivent procéder les officiers pour la détermination de la position du navire et pour les observations météorologiques ;
- f) le temps supplémentaire qu'exige la relève normale des quarts.

3. Rien dans la présente convention ne sera interprété comme affaiblissant le droit et l'obligation du capitaine d'un navire d'exiger des travaux qui lui paraissent nécessaires à la sécurité et à la bonne marche du navire, ni l'obligation d'un officier ou d'un membre du personnel de procéder à de tels travaux.

Article 20

1. Aucun membre du personnel âgé de moins de seize ans ne peut travailler de nuit.

2. Aux fins du présent article, le terme « nuit » signifie au moins neuf heures consécutives comprises dans une période commençant avant minuit et finissant après minuit et qui sera déterminée par la législation nationale ou par conventions collectives.

PARTIE IV. EFFECTIFS

Article 21

1. Tout navire auquel s'applique la présente convention doit avoir à bord un équipage suffisant en nombre et qualité pour :

- a) assurer la sécurité de la vie humaine en mer ;
- b) donner effet aux dispositions de la partie III de la présente convention ;
- c) éviter tout surmenage de l'équipage et supprimer ou restreindre autant que possible les heures supplémentaires.

2. Tout Membre s'engage à instituer, ou à s'assurer qu'il existe dans son territoire un mécanisme efficace pour instruire ou régler toute plainte ou tout conflit relatif aux effectifs d'un navire.

3. Des représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer participeront, avec ou sans le concours d'autres personnes ou autorités, au fonctionnement de ce mécanisme.

PARTIE V. APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 22

1. Effet peut être donné à la présente convention au moyen : a) de la législation ; b) de conventions collectives passées entre armateurs et gens de mer (sauf en ce qui concerne le paragraphe 2 de l'article 21) ; c) d'une combinaison de la législation et des conventions collectives passées entre armateurs et gens de mer. Sauf disposition contraire de la présente convention, celle-ci s'appliquera à tout navire immatriculé dans le territoire d'un Membre qui aura ratifié la convention et à toute personne employée à bord du navire.

2. Lorsqu'il sera donné effet à toute disposition de la présente convention au moyen d'une convention collective, conformément au paragraphe 1 du présent article, le Membre, nonobstant les dispositions prévues à l'article 10 de la présente convention, ne sera pas tenu de prendre des mesures conformément à l'article 10 de la présente convention en ce qui concerne les dispositions de la convention qui auront été mises en vigueur par convention collective.

3. Tout Membre qui aura ratifié la convention fournira au Directeur général du Bureau international du Travail des informations sur les mesures en vertu desquelles la convention est appliquée, et notamment des précisions sur toutes conventions collectives en vigueur qui font porter effet à telle ou telle disposition de la convention.

4. Tout Membre qui aura ratifié la convention s'engage à participer, au moyen d'une délégation tripartite, à tout comité représentant les gouvernements, les organisations d'armateurs et de gens de mer, et auquel des représentants de la Commission paritaire maritime du Bureau international du Travail assistent à titre consultatif, qui serait institué aux fins d'examiner les mesures prises pour donner effet à la convention.

5. Le Directeur général soumettra audit comité un résumé des informations qu'il aura reçues en exécution du paragraphe 3 ci-dessus.

6. Le comité examinera si les conventions collectives, au sujet desquelles il sera saisi d'un rapport, font porter pleinement effet aux dispositions de la convention. Tout Membre qui aura ratifié la présente convention s'engage à tenir compte de toute observation ou suggestion concernant l'application de la convention faite par le comité ; il s'engage, en outre, à porter à la connaissance des organisations d'armateurs et de gens de mer parties à une convention collective visée au paragraphe 1 toute observation ou suggestion du comité susmentionné quant à l'efficacité de cette convention collective pour donner effet aux dispositions de la convention.

Article 23

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à en appliquer les dispositions aux navires immatriculés dans son territoire et, sauf dans les cas de mise à exécution au moyen de conventions collectives, à instituer une législation qui :

- a) déterminera les responsabilités respectives de l'armateur et du capitaine à l'égard de la convention ;
- b) prescrira des sanctions appropriées pour toute violation des dispositions de la convention ;
- c) établira en vue de l'application de la partie IV de la présente convention un système de contrôle officiel approprié ;
- d) exigera, pour l'application de la partie III de la présente convention, le relevé, d'une part, des heures de travail effectuées, d'autre part, des compensations accordées pour les heures supplémentaires et de dépassement ;
- e) assurera aux gens de mer les mêmes moyens de recouvrement des rémunérations qui leur sont dues en compensation des heures supplémentaires et de dépassement que ceux dont ils disposent déjà pour le recouvrement des autres arrérages de salaires.

2. Les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées seront, dans toute la mesure du possible, consultées pour l'élaboration de toute mesure d'ordre législatif ou réglementaire tendant à faire porter effet aux dispositions de la présente convention.

Article 24

En vue d'établir une assistance réciproque pour l'application de la présente convention, chacun des Membres qui l'aura ratifiée s'engage à prescrire à l'autorité compétente dans tout port situé sur son territoire de signaler à l'autorité consulaire ou à toute autre autorité qualifiée d'un autre Membre ayant ratifié, tout cas, venu à sa connaissance, de non-observation des dispositions de ladite convention à bord d'un navire immatriculé dans le territoire de cet autre Membre.

PARTIE VI. DISPOSITIONS FINALES

Article 25

1. La présente convention revise les conventions de 1946 et de 1949 sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs.

2. Aux fins de l'article 28 de la convention sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936, la présente convention doit également être considérée comme une convention revisant la susdite convention.

Article 26

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

Article 27

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont les ratifications auront été enregistrées par le Directeur général.

2. Son entrée en vigueur initiale aura lieu six mois après la date à laquelle les conditions suivantes auront été remplies :

- a) les ratifications de neuf des Membres suivants ont été enregistrées : République fédérale d'Allemagne, Argentine, Australie, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Danemark, Espagne, Etats-Unis d'Amérique, Finlande, France, Grèce, Inde, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Suède, Turquie, Union des républiques soviétiques socialistes, Yougoslavie ;
- b) au moins cinq des Membres dont les ratifications ont été enregistrées possèdent chacun, à la date de leur enregistrement, une flotte marchande dont le tonnage brut sera égal ou supérieur à un million de tonneaux enregistrés ;
- c) l'ensemble du tonnage de la flotte marchande que posséderont, au moment de l'enregistrement, les Membres dont les ratifications ont été enregistrées est égal ou supérieur à quinze millions de tonneaux de jauge brute enregistrés.

3. Les dispositions qui précèdent ont été adoptées en vue de faciliter, encourager et hâter la ratification de la présente convention par les Etats Membres.

4. Après son entrée en vigueur initiale, la présente convention entrera en vigueur pour chaque Membre six mois après la date à laquelle sa ratification aura été enregistrée.

Article 28

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de cinq 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 cinq 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 cinq années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de cinq années dans les conditions prévues au présent article.

Article 29

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 dernière ratification nécessaire à l'entrée en vigueur de la convention, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 30

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 les ratifications, déclarations et dénonciations qu'il aura enregistrées conformément aux articles précédents.

Article 31

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.

Article 32

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 28 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 33

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quarante et unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 14 mai 1958.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-huitième jour de mai 1958 :

Le Président de la Conférence,

ICHIRO KAWASAKI.

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

DAVID A. MORSE.

Convention 129**CONVENTION CONCERNANT L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE.**

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 1969, en sa cinquante-troisième session ;

Notant les termes des conventions internationales du travail existantes concernant l'inspection du travail, telles que la convention sur l'inspection du travail, 1947, qui s'applique à l'industrie et au commerce, et la convention sur les plantations, 1958, qui s'applique à un type particulier d'entreprises agricoles ;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter à présent des normes internationales sur l'inspection du travail dans l'agriculture en général ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'agriculture, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

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

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 :

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, les termes « entreprise agricole » désignent les entreprises ou parties d'entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant, ou toutes autres formes d'activité agricole.

2. Lorsqu'il sera nécessaire, l'autorité compétente déterminera, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe, la ligne de démarcation entre l'agriculture, d'une part, et l'industrie et le commerce, d'autre part, de telle sorte qu'aucune entreprise agricole n'échappe au système national d'inspection du travail.

3. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la convention s'applique à une entreprise ou partie d'entreprise, la question sera tranchée par l'autorité compétente.

Article 2

Dans la présente convention, les termes « dispositions légales » comprennent, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Article 3

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture.

Article 4

Le système d'inspection du travail dans l'agriculture s'appliquera aux entreprises agricoles dans lesquelles sont occupés des travailleurs salariés ou des apprentis, quels que soient leur mode de rémunération et le type, la forme ou la durée de leur contrat.

Article 5

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, s'engager à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories suivantes de personnes travaillant dans des entreprises agricoles :

- a) fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles ;
- b) personnes associées à la gestion d'une entreprise collective, telles que les membres d'une coopérative ;
- c) membres de la famille de l'exploitant tels que définis par la législation nationale.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra par la suite communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration par laquelle il s'engage à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories de personnes énumérées au paragraphe précédent qui n'auraient pas déjà été mentionnées dans une déclaration antérieure.

3. Tout Membre ayant ratifié la présente convention devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, dans quelle mesure il a donné suite ou se propose de donner suite aux dispositions de la convention en ce qui concerne celles des catégories de personnes énumérées au paragraphe 1 ci-dessus qui n'auraient pas fait l'objet de telles déclarations.

Article 6

1. Le système d'inspection du travail dans l'agriculture sera chargé :

- a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions concernant la durée du travail, les salaires, le repos hebdomadaire et les congés, la sécurité, l'hygiène et le bien-être, l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions ;
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
- c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et de lui soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation.

2. La législation nationale peut confier aux inspecteurs du travail dans l'agriculture des fonctions d'assistance ou de contrôle portant sur l'application de dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille.

3. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail dans l'agriculture, celles-ci ne doivent pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 7

1. Pour autant que cela est compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail dans l'agriculture sera placée sous la surveillance et le contrôle d'un organe central.

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, l'expression « organe central » peut désigner un organe central établi soit au niveau fédéral, soit au niveau d'une entité constituante fédérée.

3. L'inspection du travail dans l'agriculture pourra être assurée par exemple :

- a) par un organe unique d'inspection du travail, compétent pour toutes les branches de l'activité économique ;
- b) par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation fonctionnelle assurée par la formation adéquate des inspecteurs chargés d'exercer leurs fonctions dans l'agriculture ;
- c) par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation institutionnelle assurée par la création d'un service techniquement qualifié dont les agents exerceraient leurs fonctions dans l'agriculture ;
- d) par une inspection spécialisée, chargée d'exercer ses fonctions dans l'agriculture, mais dont l'activité serait placée sous la surveillance d'un organe central doté des mêmes prérogatives, en matière d'inspection du travail, dans d'autres branches de l'activité économique, telles que l'industrie, les transports et le commerce.

Article 8

1. Le personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture doit être composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

2. Lorsque cela est conforme à la législation ou à la pratique nationales, les Membres ont la faculté d'inclure dans leur système d'inspection du travail dans l'agriculture des agents ou représentants des organisations professionnelles, dont l'action compléterait celle des fonctionnaires publics ; ces agents ou représentants doivent bénéficier de garanties quant à la stabilité de leurs fonctions et être à l'abri de toute influence extérieure indue.

Article 9

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des agents de la fonction publique, les inspecteurs du travail dans l'agriculture seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude des candidats à remplir les tâches qu'ils ont à assumer.

2. Les moyens de vérifier cette aptitude doivent être déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent recevoir une formation adéquate pour l'exercice de leurs fonctions, et des mesures seront prises pour assurer, de manière appropriée, leur perfectionnement en cours d'emploi.

Article 10

Les femmes, aussi bien que les hommes, peuvent être désignées comme membres du personnel des services d'inspection du travail dans l'agriculture ; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices, respectivement.

Article 11

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires pour assurer que des experts et techniciens dûment qualifiés et pouvant apporter leur concours à la solution des problèmes nécessitant des connaissances techniques collaborent au fonctionnement de l'inspection du travail dans l'agriculture, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales.

Article 12

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser une coopération effective entre les services d'inspection du travail dans l'agriculture

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

et les services gouvernementaux ou institutions publiques ou agréées qui peuvent être appelés à exercer des activités analogues.

2. Si les circonstances l'exigent, l'autorité compétente peut confier, à titre auxiliaire, certaines fonctions d'inspection, au niveau régional ou local, à des services gouvernementaux appropriés ou à des institutions publiques, ou associer auxdites fonctions de tels services ou institutions, pour autant que l'application des principes prévus par la présente convention n'en soit pas affectée.

Article 13

L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail dans l'agriculture, les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations, s'il en existe.

Article 14

Des dispositions doivent être prises afin que le nombre des inspecteurs du travail dans l'agriculture soit suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et soit fixé compte tenu :

- a) de l'importance des tâches à accomplir et, notamment :
 - i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des entreprises agricoles assujetties au contrôle de l'inspection ;
 - ii) du nombre et de la diversité des catégories de personnes qui sont occupées dans ces entreprises ;
 - iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée ;
- b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs ;
- c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites doivent être effectuées pour être efficaces.

Article 15

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue de mettre à la disposition des inspecteurs du travail dans l'agriculture :

- a) des bureaux d'inspection locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service, accessibles, dans la mesure du possible, à tous intéressés, et situés en des lieux choisis en fonction de la situation géographique des entreprises agricoles et des facilités de communication existantes ;
- b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail dans l'agriculture de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 16

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, doivent être autorisés :

- a) à pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, sur les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection ;
- b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;
- c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées et, notamment :
 - i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur, le personnel de l'entreprise ou toute autre personne se trouvant dans l'exploitation, sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ;

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

- ii) à demander, selon des modalités qui pourraient être définies par la législation nationale, communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail et de vie, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits ;
- iii) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des produits, matières et substances utilisés ou manipulés, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des produits, matières ou substances ont été prélevés et emportés à cette fin.

2. Les inspecteurs ne peuvent pas pénétrer, en vertu des alinéas *a)* ou *b)* du paragraphe précédent, dans l'habitation privée de l'exploitant d'une entreprise agricole, à moins qu'ils n'aient obtenu son accord ou qu'ils ne soient munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs doivent, à l'occasion d'une visite d'inspection, informer de leur présence l'employeur ou son représentant ainsi que les travailleurs ou leurs représentants, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 17

Les services d'inspection du travail dans l'agriculture doivent être associés, dans les cas et dans les conditions prévus par l'autorité compétente, au contrôle préventif des nouvelles installations, des nouvelles substances et des nouveaux procédés de manipulation ou de transformation des produits, qui seraient susceptibles de constituer une menace à la santé ou à la sécurité.

Article 18

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent être autorisés à prendre des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail dans les entreprises agricoles, y compris l'utilisation de substances dangereuses, et qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité.

2. Afin d'être à même de prendre de telles mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner :

- a)* que soient apportées aux installations, aux locaux, aux outils, à l'équipement ou aux appareils, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité ;
- b)* que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité.

3. Si la procédure envisagée au paragraphe 2 ci-dessus n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

4. Les défauts constatés par l'inspecteur lors de la visite d'une entreprise, ainsi que les mesures ordonnées en application du paragraphe 2 ou sollicitées en application du paragraphe 3, doivent être portées immédiatement à l'attention de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Article 19

1. L'inspection du travail dans l'agriculture doit être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle survenant dans le secteur agricole, dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

2. Dans la mesure du possible, les inspecteurs du travail doivent être associés à toute enquête sur place portant sur les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles les plus graves, notamment lorsqu'il s'agit d'accidents ou de maladies entraînant la mort ou faisant un certain nombre de victimes.

Article 20

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail dans l'agriculture :

- a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle ;
- b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;
- c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant une défectuosité, un danger dans les procédés de travail ou une infraction aux dispositions légales, et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection à la suite d'une plainte.

Article 21

Les entreprises agricoles devront être inspectées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes.

Article 22

1. Les personnes qui violent ou négligent d'observer les dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture sont passibles de poursuites judiciaires ou administratives immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale peut prévoir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable doit être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 23

Si les inspecteurs du travail dans l'agriculture ne sont pas eux-mêmes habilités à intenter des poursuites, ils ont le droit de saisir directement l'autorité investie du pouvoir de les intenter, des procès-verbaux constatant des infractions aux dispositions légales.

Article 24

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture et pour obstruction faite auxdits inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 25

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques sur les résultats de leurs activités dans l'agriculture.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale d'inspection et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par cette autorité ; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que ladite autorité le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 26

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général.

2. Ces rapports annuels seront publiés dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai de trois mois après leur publication.

Article 27

Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité :

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture ;
- b) personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture ;
- c) statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'inspection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises ;
- d) statistiques des visites d'inspection ;
- e) statistiques des infractions commises et des sanctions infligées ;
- f) statistiques des accidents du travail et de leurs causes ;
- g) statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.

Article 28

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

Article 29

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 30

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 31

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 32

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

Article 33

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

Article 34

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 30 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 35

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante-troisième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1969.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1969 :

Le Président de la Conférence,

J. MÖRI.

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

DAVID A. MORSE.

Convention 132**CONVENTION CONCERNANT LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS
(REVISÉE EN 1970)¹**

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 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux congés payés,
question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention
internationale,
adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-
après, qui sera dénommée Convention sur les congés payés (révisée), 1970.

Article 1

Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer.

2. Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la convention des catégories limitées de personnes employées lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une certaine importance.

3. Tout Membre qui ratifie la convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les catégories en question.

Article 3

1. Toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée.

¹ Adoptée le 24 juin 1970 par 213 voix contre 62, avec 62 abstentions.

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

2. Tout Membre qui ratifie la convention devra spécifier la durée du congé dans une déclaration annexée à sa ratification.

3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.

4. Tout Membre ayant ratifié la convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il augmente la durée du congé spécifiée au moment de sa ratification.

Article 4

1. Toute personne ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus aura droit, pour ladite année, à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite.

2. Aux fins du présent article, le terme « année » signifie une année civile ou toute autre période de même durée fixée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans le pays intéressé.

Article 5

1. Une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé.

2. Il appartiendra à l'autorité compétente ou à l'organisme approprié, dans le pays intéressé, de fixer la durée d'une telle période de service minimum, mais celle-ci ne devra en aucun cas dépasser six mois.

3. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

4. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service.

Article 6

1. Les jours fériés officiels et coutumiers, qu'ils se situent ou non dans la période de congé annuel, ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 ci-dessus.

2. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention.

Article 7

1. Toute personne prenant le congé visé par la présente convention doit, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé), calculée selon une méthode à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Les montants dus au titre du paragraphe 1 ci-dessus devront être versés à la personne employée intéressée avant son congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et ladite personne.

Article 8

1. Le fractionnement du congé annuel payé pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. A moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne employée intéressée, et à condition que la durée du service de cette personne lui donne droit à une telle période de congé, l'une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues.

Article 9

1. La partie ininterrompue du congé annuel payé mentionnée au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente convention devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé.

2. Toute partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit pourra, avec l'accord de la personne employée intéressée, être ajournée pour une période limitée au-delà du délai fixé au paragraphe 1 du présent article.

3. Le minimum de congé ne pouvant pas faire l'objet d'un tel ajournement ainsi que la période limitée durant laquelle un ajournement est possible seront déterminés par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, ou par voie de négociations collectives, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

Article 10

1. L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation de la personne employée intéressée ou de ses représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

2. Pour fixer l'époque à laquelle le congé sera pris, il sera tenu compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à la personne employée.

Article 11

Toute personne employée ayant accompli la période minimum de service correspondant à celle qui peut être exigée conformément au paragraphe 1 de l'article 5 de la présente convention doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.

Article 12

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention ou sur la renonciation audit congé, moyennant une indemnité ou de toute autre manière, doit, selon les conditions nationales, être nul de plein droit ou interdit.

Article 13

L'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays peut adopter des règles particulières visant les cas où une personne employée exerce durant son congé une activité rémunérée incompatible avec l'objet de ce congé.

Article 14

Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

Article 15

1. Tout Membre peut accepter les obligations de la présente convention **séparément** :

- a) pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture ;
- b) pour les personnes employées dans l'agriculture.

2. Tout Membre doit préciser, dans sa ratification, s'il accepte les obligations de la convention pour les personnes visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 ci-dessus, ou pour les personnes visées à l'alinéa b) dudit paragraphe, ou pour les unes et les autres.

3. Tout Membre qui, lors de sa ratification, n'a accepté les obligations de la présente convention que pour les personnes visées à l'alinéa a) ou pour les personnes visées à l'alinéa b) du paragraphe 1 ci-dessus peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la convention pour toutes les personnes auxquelles s'applique la présente convention.

Article 16

La présente convention porte révision de la convention sur les congés payés, 1936, et de la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, dans les conditions précisées ci-après :

- a) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés, 1936, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention ;
- b) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention ;
- c) l'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, à une ratification ultérieure.

Article 17

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

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe

précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

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

Article 22

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

Article 23

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 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante-quatrième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1970.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1970:

Le Président de la Conférence,
V. MANICKAVASAGAM

Le Directeur général du Bureau international du Travail,
WILFRED JENKS

Convention 134**CONVENTION CONCERNANT LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DES GENS DE MER.**

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 14 octobre 1970, en sa cinquante-cinquième session ;

Notant les termes des conventions et des recommandations internationales du travail existantes qui sont applicables au travail à bord des navires et dans les ports et qui concernent la prévention des accidents du travail des gens de mer, et en particulier ceux de la recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926 ; de la recommandation sur la prévention des accidents du travail, 1929 ; de la convention sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932 ; de la convention sur l'examen médical des gens de mer, 1946, et de la convention ainsi que de la recommandation sur la protection des machines, 1963 ;

Notant les termes de la convention pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, 1960, et de la réglementation annexée à la convention internationale sur les lignes de charge, révisée en 1966, qui prévoient un certain nombre de mesures de sécurité à bord des navires pour assurer la protection des personnes qui y travaillent ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la prévention des accidents à bord des navires en mer et dans les ports, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

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

Notant que, pour le succès de l'action entreprise dans le domaine de la prévention des accidents à bord des navires, il importe qu'une étroite coopération soit maintenue, dans leurs domaines respectifs, entre l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime ;

Notant que les normes suivantes ont été élaborées en conséquence avec la coopération de l'Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime, et qu'il est proposé de poursuivre la coopération avec cette organisation en ce qui concerne l'application de ces normes,

adopte, ce trentième jour d'octobre mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970 :

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, l'expression « gens de mer » s'applique à toute personne employée, à quelque titre que ce soit, à bord de tout navire, autre qu'un navire de guerre, qui est immatriculé dans un territoire pour lequel cette convention est en vigueur et qui est normalement affecté à la navigation maritime.

2. En cas de doute quant à la question de savoir si certaines catégories de personnes doivent être considérées comme gens de mer aux fins de la présente convention, cette question sera tranchée, dans chaque pays, par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

3. Aux fins de la présente convention, l'expression « accidents du travail » s'applique aux accidents dont sont victimes les gens de mer du fait ou à l'occasion de leur emploi.

Article 2

1. Dans chaque pays maritime, l'autorité compétente devra prendre les mesures nécessaires pour que les accidents du travail fassent l'objet d'enquêtes et de rapports appropriés et pour que des statistiques détaillées sur ces accidents soient établies et analysées.

2. Tous les accidents du travail devront être signalés, et les statistiques ne devront pas être limitées aux accidents mortels ou aux accidents dans lesquels le navire lui-même est atteint.

3. Les statistiques devront porter sur le nombre, la nature, les causes et les conséquences des accidents du travail et préciser dans quelle partie du navire — par exemple, pont, machine ou locaux du service général — et en quel lieu — par exemple en mer ou dans un port — l'accident s'est produit.

4. L'autorité compétente devra entreprendre une enquête sur les causes et les circonstances d'accidents du travail entraînant des pertes de vies humaines ou de graves lésions corporelles, ainsi que sur tous autres accidents spécifiés par la législation nationale.

Article 3

Afin d'avoir une base solide pour la prévention des accidents qui sont dus aux risques propres au travail maritime, des recherches devront être entreprises sur l'évolution générale en matière d'accidents de cette nature ainsi que sur les risques que les statistiques révéleraient.

Article 4

1. Des dispositions sur la prévention des accidents du travail devront être prévues par voie de législation, de recueils de directives pratiques ou par tous autres instruments appropriés.

2. Ces dispositions devront se référer à toutes les dispositions générales relatives à la prévention des accidents et à l'hygiène du travail qui sont susceptibles d'être appliquées au travail des gens de mer et elles devront préciser les mesures à prendre pour la prévention des accidents qui sont propres à l'exercice du métier de marin.

3. Ces dispositions devront en particulier porter sur les points suivants :

- a) dispositions générales et dispositions de base ;
- b) aspects structurels des navires ;
- c) machines ;
- d) mesures spéciales de sécurité au-dessus et au-dessous des ponts ;
- e) matériel de chargement et de déchargement ;
- f) prévention et extinction des incendies ;
- g) ancres, chaînes et câbles ;
- h) cargaisons dangereuses et lest ;
- i) équipement individuel de protection.

Article 5

1. Les dispositions relatives à la prévention des accidents visées à l'article 4 devront indiquer clairement l'obligation qu'ont les armateurs, les gens de mer et les autres personnes intéressées, de les observer.

2. D'une façon générale, toute obligation incombant à l'armateur de fournir du matériel de protection ou d'autres dispositifs de prévention des accidents devra être assortie de dispositions en vertu desquelles les gens de mer seront tenus d'utiliser ce matériel et ces dispositifs et d'observer les mesures de prévention qui les concernent.

Article 6

1. Des mesures appropriées devront être prises pour assurer, par une inspection adéquate ou par d'autres moyens, la mise en application des dispositions visées à l'article 4.

2. Des mesures appropriées devront être prises pour que les dispositions visées à l'article 4 soient respectées.

3. Les autorités chargées de l'inspection et du contrôle de l'application des dispositions visées à l'article 4 devront être familiarisées avec le travail maritime et ses usages.

4. Afin de faciliter l'application des dispositions visées à l'article 4, le texte ou des résumés de celles-ci devront être portés à l'attention des marins, par exemple par voie d'affichage à bord, à un endroit bien visible.

Article 7

Des dispositions devront être prises en vue de la nomination d'une ou plusieurs personnes qualifiées ou de la constitution d'un comité qualifié, choisis parmi les membres de l'équipage du navire et responsables, sous l'autorité du capitaine, de la prévention des accidents.

Article 8

1. Des programmes de prévention des accidents du travail devront être établis par l'autorité compétente avec la coopération des organisations d'armateurs et des organisations de gens de mer.

2. La mise en œuvre de ces programmes devra être organisée de telle sorte que l'autorité compétente, les autres organismes intéressés, les armateurs et les gens de mer ou leurs représentants puissent y prendre une part active.

3. En particulier, il sera créé des commissions mixtes, nationales ou locales, chargées de la prévention des accidents, ou des groupes spéciaux de travail, au sein desquels les organisations d'armateurs et de gens de mer seront représentées.

Article 9

1. L'autorité compétente devra encourager et, dans toute la mesure possible, compte tenu des conditions propres à chaque pays, prévoir l'inclusion de l'enseignement de la prévention des accidents et de l'hygiène du travail dans les programmes des centres de formation professionnelle, destinés aux gens de mer des diverses fonctions et catégories ; cet enseignement devra faire partie de l'enseignement professionnel lui-même.

2. En outre, toutes mesures appropriées devront être prises, par exemple au moyen de notices officielles contenant les instructions nécessaires, pour attirer l'attention des gens de mer sur des risques particuliers.

Article 10

Les Membres s'efforceront, au besoin avec l'aide d'organisations intergouvernementales et d'autres organisations internationales, de coopérer en vue d'uniformiser le plus possible toutes autres dispositions visant la prévention des accidents du travail.

Article 11

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

Article 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.

Article 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 et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante-cinquième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 30 octobre 1970.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce trentième jour d'octobre 1970:

Le Président de la Conférence,

NAGENDRA SINGH

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

WILFRED JENKS

Convention 135**CONVENTION CONCERNANT LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS
DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE ET LES FACILITÉS A
LEUR ACCORDER.**

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 2 juin 1971, en sa cinquante-sixième session ;
Notant les dispositions de la convention sur le droit d'organisation et de négocia-
tion collective, 1949, qui protège les travailleurs contre tous actes de
discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière
d'emploi ;
Considérant qu'il est souhaitable d'adopter des dispositions complémentaires
en ce qui concerne les représentants des travailleurs ;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des
représentants des travailleurs dans l'entreprise et aux facilités à leur accor-
der, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention
internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la convention
ci-après, qui sera dénommée Convention concernant les représentants des travail-
leurs, 1971 :

Article 1

Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une
protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y
compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités
de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à
des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conven-
tions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

Article 2

1. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des
travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement
leurs fonctions.

2. A cet égard, il doit être tenu compte des caractéristiques du système de
relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'import-
ance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

3. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de
l'entreprise intéressée.

Article 3

Aux fins de la présente convention, les termes « représentants des travailleurs »
désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique
nationales, qu'elles soient :

- a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des
syndicats ou par les membres de syndicats ;
- b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les tra-
vailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation natio-
nale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des
activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des préro-
gatives exclusives des syndicats.

Article 4

La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui doivent avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente convention.

Article 5

Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part.

Article 6

L'application des dispositions de la convention pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale.

Article

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

Article 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.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

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

Article 12

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

Article 13

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 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante-sixième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 23 juin 1971.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce trentième jour de juin 1971 :

Le Président de la Conférence,

PIERRE WALINE

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

WILFRED JENKS

Convention 136**CONVENTION CONCERNANT LA PROTECTION CONTRE LES RISQUES D'INTOXICATION DUS AU BENZÈNE.**

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 2 juin 1971, en sa cinquante-sixième session ;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection contre les risques dus au benzène, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session ;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le benzène, 1971 :

Article 1

La présente convention s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition des travailleurs :

- a) à l'hydrocarbure aromatique benzène C_6H_6 , ci-après dénommé « benzène » ;
- b) aux produits dont le taux en benzène dépasse 1 pour cent en volume, ci-après dénommés « produits renfermant du benzène ».

Article 2

1. Toutes les fois que des produits de remplacement inoffensifs ou moins nocifs sont disponibles, ils doivent être substitués au benzène ou aux produits renfermant du benzène.

2. Le paragraphe 1 du présent article n'est pas applicable :

- a) à la production du benzène ;
- b) à l'emploi du benzène dans les travaux de synthèse chimique ;
- c) à l'emploi du benzène dans les carburants ;
- d) aux travaux d'analyse ou de recherche dans les laboratoires.

Article 3

1. L'autorité compétente dans chaque pays pourra accorder des dérogations temporaires au taux fixé par l'alinéa b) de l'article 1 et aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 2 de la présente convention, dans des limites et des délais à fixer après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe.

2. En pareil cas, le Membre intéressé indiquera, dans ses rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux questions faisant l'objet de ces dérogations et les progrès réalisés en vue de l'application complète des dispositions de la convention.

3. A l'expiration d'une période de trois années après l'entrée en vigueur initiale de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence un rapport spécial concernant l'application des paragraphes 1 et 2 ci-dessus et contenant telles propositions qu'il jugera opportunes en vue de mesures à prendre à cet égard.

Article 4

1. L'utilisation du benzène et de produits renfermant du benzène doit être interdite dans certains travaux à déterminer par la législation nationale.

2. Cette interdiction doit au moins viser l'utilisation du benzène et de produits renfermant du benzène comme solvants ou diluants, sauf pour les opérations s'effectuant en appareil clos ou par d'autres procédés présentant les mêmes conditions de sécurité.

Article 5

Des mesures de prévention technique et d'hygiène du travail doivent être mises en œuvre afin d'assurer une protection efficace des travailleurs exposés au benzène ou à des produits renfermant du benzène.

Article 6

1. Dans les locaux où sont fabriqués, manipulés ou utilisés du benzène ou des produits renfermant du benzène, toutes mesures nécessaires doivent être prises afin de prévenir le dégagement de vapeurs de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail.

2. Lorsque les travailleurs sont exposés au benzène ou à des produits renfermant du benzène, l'employeur doit faire en sorte que la concentration de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail ne dépasse pas un maximum à fixer par l'autorité compétente, à un niveau n'excédant pas la valeur plafond de 25 parties par million (80 mg/m³).

3. Des directives de l'autorité compétente doivent définir la manière de procéder pour déterminer la concentration de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail.

Article 7

1. Les travaux comportant l'utilisation de benzène ou de produits renfermant du benzène doivent se faire, autant que possible, en appareil clos.

2. Lorsqu'il n'est pas possible de faire usage d'appareils clos, les emplacements de travail où sont utilisés du benzène ou des produits renfermant du benzène doivent être équipés de moyens efficaces assurant l'évacuation des vapeurs de benzène dans la mesure nécessaire pour protéger la santé des travailleurs.

Article 8

1. Les travailleurs qui peuvent entrer en contact avec du benzène liquide ou des produits liquides renfermant du benzène doivent être munis de moyens de protection individuelle adéquats contre les risques d'absorption percutanée.

2. Les travailleurs, qui, pour des raisons particulières, peuvent se trouver exposés à des concentrations de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail dépassant le maximum visé au paragraphe 2 de l'article 6 de la présente convention, doivent être munis de moyens de protection individuelle adéquats contre les risques d'inhalation de vapeurs de benzène ; la durée de l'exposition doit autant que possible être limitée.

Article 9

1. Lorsque des travailleurs sont appelés à effectuer des travaux entraînant l'exposition au benzène ou à des produits renfermant du benzène, ils doivent être soumis :

- a) à un examen médical approfondi d'aptitude, préalable à l'emploi, comportant un examen du sang ;
- b) à des examens ultérieurs périodiques comportant des examens biologiques (y compris un examen du sang) et dont la fréquence est déterminée par la législation nationale.

2. Après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente dans chaque pays peut accorder des dérogations aux obligations visées au paragraphe 1 du présent article à l'égard de catégories déterminées de travailleurs.

Article 10

1. Les examens médicaux prévus au paragraphe 1 de l'article 9 de la présente convention doivent :

- a) être effectués sous la responsabilité d'un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente, avec l'aide, le cas échéant, de laboratoires compétents ;
- b) être attestés de façon appropriée.

2. Ces examens médicaux ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

Article 11

1. Les femmes en état de grossesse médicalement constatée et les mères pendant l'allaitement ne doivent pas être occupées à des travaux comportant l'exposition au benzène ou aux produits renfermant du benzène.

2. Les jeunes gens de moins de dix-huit ans ne doivent pas être occupés à des travaux comportant l'exposition au benzène ou à des produits renfermant du benzène ; toutefois cette interdiction peut ne pas s'appliquer aux jeunes gens recevant une éducation ou une formation s'ils sont sous un contrôle technique et médical adéquat.

Article 12

Le mot « Benzène » et les symboles de danger nécessaires doivent être clairement visibles sur tout récipient contenant du benzène ou des produits renfermant du benzène.

Article 13

Chaque Membre doit prendre toutes mesures utiles afin que tout travailleur exposé au benzène ou à des produits renfermant du benzène reçoive les instructions appropriées sur les mesures de prévention à prendre en vue de sauvegarder la santé et d'éviter les accidents, ainsi que sur les mesures à prendre au cas où des symptômes d'intoxication se manifesteraient.

Article 14

Chaque Membre qui ratifie la présente convention :

- a) prendra, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente convention ;
- b) désignera, conformément à la pratique nationale, la ou les personnes auxquelles incombe l'obligation d'assurer l'application des dispositions de la présente convention ;
- c) s'engagera à charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application des dispositions de la présente convention, ou à vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

Article 15

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

Article 16

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 17

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 18

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 19

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

Article 20

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

Article 21

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 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 22

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante-sixième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 23 juin 1971.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce trentième jour de juin 1971 :

Le Président de la Conférence,

PIERRE WALINE

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

WILFRED JENKS

Convention 137**CONVENTION CONCERNANT LES RÉPERCUSSIONS SOCIALES DES NOUVELLES MÉTHODES DE MANUTENTION DANS LES PORTS.**

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 ;

Considérant que les méthodes de manutention dans les ports se sont modifiées et continuent à subir d'importantes modifications — par exemple par l'adoption d'unités de charge, l'introduction des techniques de transbordement horizontal (*roll-on/roll-off*), la mécanisation et l'automatisation accrues —, tandis que des nouvelles tendances apparaissent dans le mouvement des marchandises ; que pareilles modifications risquent d'être encore plus prononcées à l'avenir ;

Considérant que ces changements, en accélérant le transport des marchandises, en réduisant le temps passé par les navires dans les ports et en abaissant les coûts des transports, peuvent être dans l'intérêt de l'économie du pays intéressé dans son ensemble et contribuer à élever le niveau de vie ;

Considérant que ces changements ont aussi des répercussions considérables sur le niveau de l'emploi dans les ports et sur les conditions de travail et de vie des dockers, et que des mesures devraient être adoptées pour éviter ou diminuer les problèmes qui en découlent ;

Considérant que les dockers devraient participer aux avantages que représentent les nouvelles méthodes de manutention et qu'en conséquence l'étude et l'introduction de ces méthodes devraient être assorties de l'élaboration et de l'adoption de dispositions tendant à l'amélioration durable de leur situation par des moyens tels que la régularisation de l'emploi et la stabilisation du revenu et par d'autres mesures relatives aux conditions de vie et de travail des intéressés et à la sécurité et l'hygiène du travail dans les ports ;

Après avoir décidé d'adopter diverses dispositions relatives aux répercussions sociales des nouvelles méthodes de manutention (docks), qui constituent la cinquième question à l'ordre du jour de la session ;

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

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail dans les ports, 1973 :

Article 1

1. La convention s'applique aux personnes qui sont disponibles de manière régulière pour un travail de dockers et qui tirent leur revenu annuel principal de ce travail.

2. Aux fins de la présente convention, les expressions « dockers » et « travail dans les ports » désignent des personnes et des activités définies comme telles par la législation ou la pratique nationales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées doivent être consultées lors de l'élaboration et de la révision de ces définitions ou y être associées de toute autre manière ; il devra, en outre, être tenu compte des nouvelles méthodes de manutention et de leurs répercussions sur les diverses tâches des dockers.

Article 2

1. Il incombe à la politique nationale d'encourager tous les milieux intéressés à assurer aux dockers, dans la mesure du possible, un emploi permanent ou régulier.

2. En tout état de cause, un minimum de périodes d'emploi ou un minimum de revenu doit être assuré aux dockers, dont l'ampleur et la nature dépendront de la situation économique et sociale du pays et du port dont il s'agit.

Article 3

1. Des registres seront établis et tenus à jour pour toutes les catégories professionnelles de dockers selon des modalités que la législation ou la pratique nationales détermineront.

2. Les dockers immatriculés auront priorité pour l'obtention d'un travail dans les ports.

3. Les dockers immatriculés devront se tenir prêts à travailler selon des modalités que la législation ou la pratique nationales détermineront.

Article 4

1. L'effectif des registres sera revu périodiquement afin de le fixer à un niveau correspondant aux besoins du port.

2. Lorsqu'une réduction de l'effectif d'un registre devient nécessaire, toutes mesures utiles seront prises en vue d'en prévenir ou d'en atténuer les effets préjudiciables aux dockers.

Article 5

Pour tirer des nouvelles méthodes de manutention le maximum d'avantages sociaux, il incombe à la politique nationale d'encourager les employeurs ou leurs organisations, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, à coopérer à l'amélioration de l'efficacité du travail dans les ports, avec, le cas échéant, le concours des autorités compétentes.

Article 6

Les Membres feront en sorte que les règles appropriées concernant la sécurité, l'hygiène, le bien-être et la formation professionnelle des travailleurs soient appliquées aux dockers.

Article 7

Dans la mesure où elles ne sont pas mises en application par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale.

Article 8

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

Article 9

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 10

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 11

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 12

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

Article 13

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

Article 14

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 10 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 15

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 27 juin 1973.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1973:

Le Président de la Conférence,

BINTU'a TSHIABOLA

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

WILFRED JENKS

Convention 138**CONVENTION CONCERNANT L'ÂGE MINIMUM D'ADMISSION A 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 :

Article 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.

Article 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 d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise 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 les rapports 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.

Article 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.

Article 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 paragraphe 1 du 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.

Article 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.

Article 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 ;
- 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.

Article 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 professionnelles 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 aux paragraphes 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.

Article 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

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

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 heures de l'emploi ou du travail autorisés et en prescrire les conditions.

Article 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 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.

Article 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

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

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 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.

Article 11

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

Article 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.

Article 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 et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

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

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 27 juin 1973.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1973:

Le Président de la Conférence,

BINTU'a TSHIABOLA

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

WILFRED JENKS

Convention 139**CONVENTION CONCERNANT LA PRÉVENTION ET LE CONTRÔLE DES RISQUES PROFESSIONNELS CAUSÉS PAR LES SUBSTANCES ET AGENTS CANCÉROGÈNES.**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1974, en sa cinquante-neuvième session ;
Notant les termes de la convention et de la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960, et de la convention et de la recommandation sur le benzène, 1971 ;
Considérant qu'il est souhaitable d'établir des normes internationales concernant la protection contre des substances ou agents cancérogènes ;
Compte tenu du travail pertinent d'autres organisations internationales, notamment l'Organisation mondiale de la santé et le Centre international de recherches sur le cancer, avec lesquelles l'Organisation internationale du Travail collabore ;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la prévention et au contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérogènes, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le cancer professionnel, 1974.

Article 1

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra déterminer périodiquement les substances et agents cancérogènes auxquels l'exposition professionnelle sera interdite ou soumise à autorisation ou à contrôle ainsi que ceux auxquels s'appliquent d'autres dispositions de la présente convention.
2. Une dérogation à l'interdiction ne pourra être accordée que par un acte d'autorisation individuel spécifiant les conditions à remplir.
3. Pour déterminer, conformément au paragraphe 1, ces substances et agents, il conviendra de prendre en considération les plus récentes données contenues dans les recueils de directives pratiques ou les guides que le Bureau international du Travail pourrait élaborer ainsi que les informations émanant d'autres organismes compétents.

Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra s'efforcer de faire remplacer les substances et agents cancérogènes auxquels les travailleurs peuvent être exposés au cours de leur travail par des substances ou agents non cancérogènes ou par des substances ou agents moins nocifs ; dans le choix des substances ou agents de remplacement, il conviendra de tenir compte de leurs propriétés cancérogènes, toxiques ou autres.
2. Le nombre des travailleurs exposés à des substances ou agents cancérogènes ainsi que la durée et le niveau de l'exposition devront être réduits au minimum compatible avec la sécurité.

Article 3

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prescrire les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre les risques d'exposition aux substances ou agents cancérogènes et devra instituer un système d'enregistrement des données.

Article 4

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prendre des mesures pour que les travailleurs qui sont exposés à des substances ou agents cancérogènes, l'ont été ou risquent de l'être, reçoivent toutes les informations disponibles sur les risques que comportent ces substances et agents et sur les mesures requises.

Article 5

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prendre des mesures pour que les travailleurs bénéficient, pendant et après leur emploi, des examens médicaux ou biologiques ou autres tests ou investigations nécessaires pour évaluer leur exposition et surveiller leur état de santé en ce qui concerne les risques professionnels.

Article 6

Tout Membre qui ratifie la présente convention :

- a) devra prendre, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, et en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente convention ;
- b) devra désigner, conformément à la pratique nationale, les personnes ou organismes tenus de respecter les dispositions de la présente convention ;
- c) devra charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application des dispositions de la présente convention ou vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

Article 7

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

Article 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.

Article 9

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

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

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

Article 12

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

Article 13

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 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1974.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-sixième jour de juin 1974:

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

PEDRO SALA OROSCO

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

FRANCIS BLANCHARD