



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

Projet No 06/2020-1

8 janvier 2020

## Convention n°122 de l'OIT : politique de l'emploi

### *Texte du projet*

Projet de loi portant approbation de la Convention n°122 de l'Organisation internationale du Travail sur la politique de l'emploi, signée à Genève, le 9 juin 1964.

#### Informations techniques :

<b>No du projet :</b>	06/2020
<b>Remise de l'avis :</b>	meilleurs délais
<b>Ministère compétent :</b>	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
<b>Commission :</b>	Commission « Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement »

.... Procedure consultative ....



**Projet de loi portant approbation de la Convention n° 122 de  
l'Organisation internationale du Travail sur la politique de l'emploi, signée  
à Genève, le 9 juin 1964.**

**Exposé des motifs et commentaire de l'article**

A l'heure actuelle le Grand-Duché de Luxembourg a ratifié 101 Conventions internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que 3 Protocoles, dont 69 sont encore en vigueur.

Parmi ces 101 Conventions figurent les huit Conventions fondamentales, C29 sur le travail forcé, C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, C98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, C100 sur l'égalité de rémunération, C105 sur l'abolition du travail forcé, C111 concernant la discrimination, C138 sur l'âge minimum et C182 sur les pires formes de travail des enfants ainsi que deux des quatre Conventions de Gouvernance C81 sur l'Inspection du travail et C129 sur l'Inspection du travail dans l'agriculture.

Toutes les autres Conventions ratifiées par le Luxembourg sont des Conventions techniques.

Afin de poser un acte dans le cadre du 100<sup>ème</sup> anniversaire de l'OIT, qui se fête cette année, le Gouvernement entend ratifier la Convention de Gouvernance qui n'a pas encore été ratifiée par le Luxembourg, à savoir : la Convention C122 sur la politique de l'emploi.

La ratification de cette Convention n'entraînera pas de modification de nos dispositions légales afférentes.

Avant de pouvoir procéder à la ratification formelle, et conformément à l'article 18 point 5 sous d) de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les obligations des Membres quant aux conventions, il faut dans une première phase avoir obtenu le consentement de l'autorité compétente en procédant par voie légale à l'approbation de l'instrument.

Suite à ce consentement de l'autorité compétente, ce qui au Luxembourg se fait par l'adoption d'une loi par la Chambre des Députés, la notification de la ratification formelle sera faite au Directeur général de l'OIT.

Pour le détail du contenu de la Convention internationale du travail il est renvoyé au tableau annexé.

La Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, adoptée à la quarante-huitième session de la Conférence Internationale du Travail fixe comme objectif essentiel une politique active visant à promouvoir le plein emploi et ce en étroite collaboration avec les milieux intéressés et surtout les représentants des employeurs et des salariés.

Cette approche est largement couverte par les dispositions nationales en la matière et notamment par la loi portant réforme de l'Agence pour le développement de l'emploi, l'instauration d'une commission de suivi tripartite et la création d'un Comité permanent du travail et de l'emploi.

### **Texte du projet**

#### **Article unique.**

Est approuvée la Convention n° 122 de l'Organisation internationale du Travail sur la politique de l'emploi, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail à Genève, le 9 juin 1964.

### **Fiche financière**

Ce projet de loi n'a aucune influence sur le budget de l'Etat.

Texte des Conventions	Textes légaux et commentaires
<b>Convention n°122 sur la politique de l'emploi, 1964</b>	
<p><b>Article 1</b></p> <p>1. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.</p> <p>2. Ladite politique devra tendre à garantir:</p> <p>(a) qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail;</p> <p>(b) que ce travail sera aussi productif que possible;</p> <p>(c) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale.</p> <p>3. Ladite politique devra tenir compte du stade et du niveau du développement économique ainsi que des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux, et sera appliquée par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux.</p>	<p><b>Art. L. 622-3.</b></p> <p>En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du Code du travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;</li> <li>2. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;</li> <li>3. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;</li> <li>4. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi;</li> <li>5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;</li> <li>6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.</li> </ol>
<p><b>Article 2</b></p> <p>Tout Membre devra, par des méthodes adaptées aux conditions du pays et dans la mesure où celles-ci le permettent:</p> <p>(a) déterminer et revoir régulièrement, dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée, les mesures à adopter en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 1;</p> <p>(b) prendre les dispositions qui pourraient être requises pour l'application de ces mesures, y compris, le cas échéant, l'élaboration de programmes.</p>	<p><b>Art. L. 621-4</b></p> <p>(1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.</p> <p>A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.</p> <p>A cette fin, la commission peut entendre des experts et des</p>

représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative

.Ils peuvent également être entendus à leur demande.

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des missions et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:  
un président;  
un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;  
un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;  
un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;  
un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;  
un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;  
trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;  
trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous g) et h) sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).

**Art. L. 651-1.**

(1) Le Comité permanent du travail et de l'emploi institué auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après «le Comité», est chargé d'examiner régulièrement la situation en matière

- a) d'emploi et de chômage,
- b) de conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés.

(2) Dans le cadre de la mission ci-avant sub (1) a), le comité surveille la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois au regard notamment de l'utilisation optimale des forces de travail en coordination avec la politique économique et sociale, de la composition des offres et demandes d'emploi, du recrutement de «salariés» non ressortissants

d'Etats membres de l'Espace économique européen et de la Confédération helvétique, de l'application de la législation concernant

la prévention et la lutte contre le chômage et de la législation concernant les relations entre «l'Agence pour le développement de l'emploi»<sup>1</sup> et les employeurs.

A cette fin le comité peut notamment faire établir et examiner:

- des études sur la structure de la main-d'œuvre;
- des bilans globaux et sectoriels de main-d'œuvre;
- des analyses des professions et de leur évolution technique;
- des études sur les profils des offres et demandes d'emploi;
- des études sur l'évolution de l'emploi;
- des statistiques sur les fluctuations du marché du travail;
- des études sur des problèmes en relation avec l'emploi et le chômage et la formation professionnelle;
- des comptes rendus sur les résultats obtenus par les services de placement;
- des études sur les infractions à la législation sociale luxembourgeoise.

Sur la base de l'examen des données précitées, le comité pourra notamment émettre des propositions sur les actions à entreprendre:

- en vue de rapprocher les offres et les demandes d'emploi;
- en vue de réduire les inadéquations constatées sur le marché du travail;
- sur base de l'examen des problèmes rencontrés par les services de placement et les services de la formation professionnelle dans l'exécution de leurs missions, en vue d'améliorer l'efficacité des prestations offertes par ces services aux entreprises et aux demandeurs d'emploi et d'accroître le taux de pénétration de «l'Agence pour le développement de l'emploi»<sup>1</sup> sur le marché du travail;
- en vue d'améliorer les mécanismes de contrôle de l'application de la législation sociale luxembourgeoise.

Le comité pourra recommander aux ministres concernés de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement des administrations relevant de leurs compétences respectives, et notamment de «l'Agence pour le développement

	<p>de l'emploi»1, conformément aux propositions du présent paragraphe (2).</p> <p>(3) Dans le cadre de la mission, ci-avant sub (1) b), d'examiner l'évolution des conditions de travail et de la sécurité et de la santé des salariés, le comité surveille la situation et l'évolution, notamment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de l'application de la législation concernant: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la protection de la sécurité et de la santé des salariés,</li> <li>• le droit du travail, et</li> <li>• les relations entre l'Inspection du travail et des mines et les employeurs et salariés;</li> </ul> </li> <li>– du développement des dispositions de protection de la santé tant physique que psychique des salariés;</li> <li>– du développement d'un réseau d'information et de compétences destiné aux employeurs et aux salariés;</li> <li>– de la collaboration avec les partenaires extérieurs à l'Inspection du travail et des mines;</li> <li>– de la stimulation du dialogue social entre l'employeur et les représentants des salariés au sein des entreprises.</li> </ul> <p>Le comité pourra recommander aux ministres concernés de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement des administrations relevant de leurs compétences respectives, et notamment de l'Inspection du travail et des mines, conformément aux propositions du présent paragraphe (3).</p>
<p><b>Article 3</b></p> <p>Dans l'application de la présente convention, les représentants des milieux intéressés par les mesures à prendre, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques de l'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières.</p>	<p><b>Art. L. 651-2.</b></p> <p>(1) Le comité se compose des membres suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quatre membres représentant le Gouvernement, à savoir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• le ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;</li> <li>• trois ministres à désigner par le Gouvernement parmi les ministres ayant dans leurs attributions l'Economie, les Classes moyennes, l'Education nationale et la Formation professionnelle, la Sécurité sociale, les Transports, la Fonction publique et la Réforme administrative ainsi que l'Egalité des chances;</li> </ul> </li> <li>2. Quatre représentants des salariés des organisations syndicales représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public ou leurs suppléants;</li> <li>3. Quatre représentants des employeurs à désigner par la ou les organisation(s) représentative(s) des entreprises luxembourgeoises et représentant l'industrie, l'artisanat, le commerce, l'hôtellerie-restauration, les banques et les assurances ou leurs suppléants.</li> </ol> <p>(2) Les ministres ainsi que les membres des organisations des employeurs respectivement des salariés ou leurs suppléants n'ayant pas été désignés comme membres du comité, pourront assister en qualité d'experts et avec voix consultative aux réunions.</p> <p>Le nombre de ces experts désignés par les organisations des employeurs sont au même nombre que ceux désignés par les</p>

	<p>organisations des salariés.</p> <p>(3) Un règlement grand-ducal déterminera les conditions de proposition et de nomination des membres prévus aux points 2 et 3 du paragraphe (1) et les conditions d'exclusion des experts prévus à l'article L. 651-4 paragraphe (3).</p>
<p><b>Article 4</b> Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées</p>	
<p><b>Article 5</b> 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.</p>	
<p><b>Article 6</b> 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.</p>	
<p><b>Article 7</b> 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.</p>	
<p><b>Article 8</b> 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.</p>	

**Article 9**

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 10**

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 6 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 11**

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