

**Rapport
sur la 68^e session de la Conférence internationale
du Travail**

du 4 mai 1983

Messieurs les Présidents, Mesdames et Messieurs,

Conformément aux dispositions de la constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), nous vous présentons notre rapport sur la 68^e session de la Conférence internationale du Travail et vous proposons d'en prendre acte.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs les Présidents, Mesdames et Messieurs, les assurances de notre haute considération.

4 mai 1983

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Aubert

Le chancelier de la Confédération, Buser

Vue d'ensemble

Ce rapport comprend trois parties. La première partie rend compte des travaux de la 68^e session de la Conférence internationale du Travail, des décisions qu'elle a prises et des instruments qu'elle a adoptés. La deuxième partie est consacrée à l'examen de la convention (n° 157) concernant l'établissement d'un système international de conservation des droits en matière de sécurité sociale. La troisième partie comprend l'analyse de la convention (n° 158) et de la recommandation (n° 166) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. La Conférence a également adopté un protocole de révision à la convention (n° 110) sur les plantations, adoptée en 1958. La révision porte sur l'article premier de la convention, qui en définit le champ d'application et dont nous reproduisons le texte en annexe. Notre pays n'est pas concerné par cet instrument.

La convention (n° 157) a pour but d'améliorer la protection sociale des millions de personnes appelées à travailler hors de leur pays d'origine. Sont notamment protégés par la convention les travailleurs salariés et indépendants occupés sur le territoire d'un Etat ayant ratifié la convention, ainsi que les membres de leur famille et leurs survivants. Les prestations visées par la convention concernent l'ensemble des éventualités incluses dans le concept moderne de la sécurité sociale, telles qu'elles ont été définies par la convention (n° 102) de l'OIT relative à la norme minimum de sécurité sociale. La convention repose sur le principe de la réciprocité; le maintien des droits acquis, la conservation des droits en cours d'acquisition et le service des prestations hors du territoire national doivent être réglés par des accords à conclure entre les Etats intéressés. Cependant, quelques dispositions de la convention sont d'application immédiate, en particulier le maintien du service des prestations à long terme à l'étranger, lorsque le droit à ces prestations est acquis en vertu de la seule législation de l'Etat concerné. L'analyse de cette convention démontre que notre pays n'est pas en mesure de souscrire aux exigences requises. Les obstacles majeurs résident dans l'impossibilité où se trouve la Suisse d'exporter certaines prestations. En matière d'assurance-maladie, une exportation généralisée des prestations aurait des répercussions financières inacceptables, dans les circonstances actuelles, pour les caisses-maladie. En ce qui concerne l'assurance-chômage, il serait impossible de contrôler l'aptitude au placement des chômeurs résidant à l'étranger, ainsi que des périodes d'assurance accomplies à l'étranger dont les intéressés pourraient se prévaloir.

La convention (n° 158) est destinée à protéger les travailleurs contre les licenciements injustifiés. Ainsi, le motif de licenciement doit être lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Le travailleur concerné doit pouvoir se défendre par voie de recours. Si le licenciement est reconnu injustifié, il a droit à une réparation. Il a également droit à une protection de son revenu par des

indemnités de départ ou des prestations de sécurité sociale selon la législation et les pratiques nationales. La convention cite également les raisons qui ne constituent pas des motifs valables de licenciement, tels que notamment l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales. La convention contient en outre des dispositions complémentaires en cas de licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires. Après avoir examiné la convention à la lumière de notre législation et de notre jurisprudence, nous arrivons à la conclusion que nous ne sommes pas en mesure de répondre aux exigences de cet instrument.

Rapport

1 68^e session de la Conférence internationale du Travail

11 Ordre du jour, travaux et décisions de la Conférence

1. La Conférence internationale du Travail a tenu sa 68^e session au Palais des Nations à Genève, du 2 au 23 juin 1982. Les questions ci-après étaient inscrites à l'ordre du jour:

1. Rapport du Conseil d'administration et rapport du Directeur général;
2. Propositions de programme et de budget et autres questions financières;
3. Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations;
4. Conservation des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale (révision de la convention n° 48) (*deuxième discussion*);
5. Cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (*deuxième discussion*);
6. Réadaptation professionnelle (*discussion générale*);
7. Révision de la convention (n° 110) et de la recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958 (*simple discussion*);
8. Structure de l'OIT: rapport du Groupe de travail sur la structure.

2. La délégation suisse était composée selon la formule tripartite, conformément aux règles de l'OIT. Elle comprenait: M. Jean-Pierre Bonny, directeur de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) et M. Adelrich Schuler, directeur de l'Office fédéral des assurances sociales, comme délégués du gouvernement, ainsi que M. André Zenger, chef du service des affaires internationales de l'OFIAMT et M. Johannes J. Manz, ministre, chef adjoint de la Mission permanente de la Suisse près les organisations internationales à Genève, comme délégués suppléants; M. Roger Décosterd, directeur de la Société d'assistance technique pour les Produits Nestlé SA, comme délégué des employeurs; M. André Ghelfi, vice-président de l'Union syndicale suisse et de la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH), comme délégué des travailleurs. Des conseillers techniques complétaient la délégation tripartite.

3. Depuis la session précédente, trois Etats (Belize, Antigua-et-Barbuda, République démocratique de Sao-Tomé-et-Principe) ont adhéré à l'OIT. Le Commonwealth de la Dominique en est devenu membre le 17 juin 1982. Enfin, selon la procédure spéciale d'admission d'Etats non membres des Nations Unies, la Conférence a voté, le 18 juin, l'admission de la République de Saint-Marin, dont la délégation a alors pris place dans la salle. Le nombre des Etats membres de l'OIT s'élève ainsi à 150, dont 138 ont participé à la 68^e session de la Conférence, que M. Alfonso Grados Bertorini, Ministre du Travail et de la Promotion sociale du Pérou, a été appelé à présider.

4. Le Président de la République française, M. François Mitterrand, et Sa Sainteté le Pape Jean-Paul II ont honoré la Conférence de leur présence et ont prononcé un discours.

5. Les trois premières questions à l'ordre du jour (rapports du Conseil d'administration et du Directeur général, questions financières et application des conventions) reviennent chaque année devant la Conférence.

6. Le rapport du Directeur général était divisé en deux parties. La première partie, intitulée «Quel emploi pour les jeunes?», a mis l'accent sur les problèmes que pose le chômage des jeunes et a évoqué les mesures déjà appliquées par certains pays pour tenter d'améliorer l'accès à l'emploi. Le Directeur général estime notamment, dans ses conclusions, que la lutte contre le chômage des jeunes ne saurait être dissociée de la lutte contre le chômage en général et qu'il faudrait aussi revoir systématiquement les programmes d'enseignement et de formation pour mieux les adapter aux réalités du monde du travail.

Comme de coutume, la deuxième partie du rapport était consacrée aux activités de l'OIT durant l'année écoulée. A cet égard, le Directeur général s'est déclaré, entre autres, très préoccupé par la détérioration constatée dans de nombreuses parties du monde en ce qui concerne le respect des droits de l'homme.

De très nombreux orateurs, dont le chef de la délégation suisse, ont pris la parole en séance plénière en se référant au rapport du Directeur général.

7. Le budget révisé des dépenses et des recettes pour 1982-1983 s'élève à 242 407 945 dollars, dont 123 384 723 dollars pour 1983. La contribution suisse pour 1983 se monte à 1 283 201 dollars, ce qui correspond à un taux de 1,04 pour cent. A titre indicatif, il y a lieu de rappeler qu'en 1982 cette contribution s'élevait à 1 237 842 dollars, en 1981 à 998 012 dollars et en 1980 à 1 290 601 dollars.

Enfin, il importe de rappeler que le budget 1982-1983 a été calculé avec un taux de change fixé à 1,85 franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis.

8. Pour la deuxième fois consécutive, M. Zenger, délégué gouvernemental suppléant, a assumé la présidence de l'importante commission tripartite sur l'application des conventions et recommandations. Comme chaque année, la commission a examiné les mesures prises par les Etats membres pour s'acquitter de leurs obligations découlant de la constitution de l'OIT, relatives aux normes internationales du travail et, en particulier, aux conventions qu'ils ont ratifiées. A cet égard, quarante-neuf gouvernements ont collaboré avec la commission en lui fournissant des informations sur la situation dans leur pays.

La commission a décidé, selon sa procédure établie, d'attirer particulièrement l'attention de la Conférence sur les discussions qu'elle a tenues à propos de quelques cas spéciaux se posant dans trois pays (Birmanie, Bolivie, Pologne), notamment au sujet de l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. En outre, elle a

manifesté sa grande préoccupation devant un défaut continu d'éliminer de sérieuses carences dans l'application par un pays (Chili), de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Pour corriger les déficiences constatées dans l'application des conventions, la commission a invité les gouvernements intéressés à utiliser les formes appropriées d'assistance que peut fournir le BIT, notamment les contacts directs.

La commission a également examiné l'étude d'ensemble qui, en 1982, était consacrée à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail et à la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'OIT, instruments adoptés en 1976.

En raison du manque de quorum, la Conférence n'a pu adopter formellement le rapport de la commission, qui avait pourtant été adopté auparavant à l'unanimité par la commission. Le cas de la Pologne a servi de prétexte à un certain nombre de délégations, avant tout des pays de l'Est et des pays arabes, pour faire échec, en plénière, au rapport de la commission. Comme l'a souligné le Directeur général lui-même, ce rapport n'en fait pas moins partie des annales de la Conférence.

9. Le point 4 de l'ordre du jour était consacré à la deuxième discussion concernant la conservation des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale. Cette discussion a abouti à l'adoption, par la Conférence, d'une convention qui est analysée au chapitre 2 du présent rapport et dont le texte est reproduit à l'annexe 1.

10. La Conférence a également adopté, à l'issue d'une seconde discussion, une convention et une recommandation relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (point 5 de l'ordre du jour). L'analyse de ces instruments et nos propositions figurent au chiffre 3 du présent rapport. Les deux textes sont reproduits à l'annexe 2.

11. Une discussion a eu lieu sur la révision de la convention (n° 110) et de la recommandation (n° 110) sur les plantations (point 6 de l'ordre du jour). Elle a abouti à l'adoption, par la Conférence, d'un protocole de révision à la convention (n° 110) sur les plantations, adoptée en 1958. La révision ne porte que sur l'article premier de cet instrument qui définit le champ d'application de la convention. Notre pays n'étant pas concerné par cette convention (cf. définition à l'art. 1^{er} révisé et FF 1960 I 29), nous nous bornons à reproduire à l'annexe 3 le texte dudit protocole.

12. Une discussion générale a été consacrée à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées, compte tenu du fait qu'une recommandation avait été adoptée en 1955 à ce sujet (point 7 de l'ordre du jour). Le projet de recommandation qui a été élaboré à partir des conclusions adoptées au cours de la 68^e session fera l'objet d'une deuxième lecture à la 69^e session.

13. La Conférence a décidé, à l'unanimité, d'inscrire à l'ordre du jour de sa

prochaine session les propositions d'amendement à la constitution de l'OIT relatives à l'ensemble des questions qui avaient été confiées au groupe de travail sur la structure (point 8 de l'ordre du jour). Il s'agit des questions suivantes: désignation du Directeur général du BIT, règle du quorum à la Conférence, procédure d'amendement à la constitution et composition du Conseil d'administration du BIT. Le mandat du groupe de la structure a donc été renouvelé d'un an pour lui permettre d'élaborer ces propositions finales. Faute d'accord au sein du groupe de travail, celui-ci soumettra à la Conférence son rapport final reflétant les diverses positions. Il appartiendra à cette dernière de prendre la décision qu'elle jugera appropriée sur l'ensemble de la question de la structure de l'OIT.

14. La Conférence a également adopté le rapport de la commission permanente de l'apartheid, instituée en 1981. Les conclusions du rapport visent à assurer la mise en œuvre de la Déclaration concernant la politique d'apartheid en Afrique du Sud, adoptée en 1981, et concernent les diverses informations que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient fournir au BIT sur les mesures de tous ordres prises ou non pour lutter contre l'apartheid.

15. Il convient enfin de souligner que la commission des résolutions n'a pas pu achever ses travaux et que, de ce fait, elle n'a pas présenté de rapport à la Conférence, comme le veut l'article 17, paragraphe 10, du Règlement de la Conférence. Eu égard à ces circonstances, aucune résolution n'a été soumise par ladite commission à la Conférence durant la 68^e session.

2 Convention (n° 157) concernant l'établissement d'un système international de conservation des droits en matière de sécurité sociale (annexe 1)

21 Objectif de la convention

L'effort constant de l'OIT pour assurer la protection des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale s'est traduit avant tout par l'établissement de règles internationales relatives à l'égalité de traitement, soit dans des conventions spécifiques aux travailleurs migrants, soit dans des conventions fixant les normes générales de la sécurité sociale. Cependant, en 1935 déjà, l'OIT a conçu un système international de coordination des législations relatives aux pensions d'invalidité, de vieillesse et de survivants, dans la convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants. L'objectif fondamental de cet instrument juridique vise à garantir aux travailleurs migrants et à leurs survivants la conservation des droits acquis et le maintien des droits en cours de formation, en ce qui touche les prestations à long terme servies par les assurances-pensions. Par la suite, l'OIT a adopté en 1962 la convention (n° 118) relative à l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, qui incite également les Etats contractants à développer leurs initiatives en vue d'établir des systèmes bilatéraux ou multi-

latéraux de coordination de leurs législations nationales, pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale.

Si l'on excepte la convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants, l'OIT a essentiellement envisagé la protection des travailleurs migrants au regard de la sécurité sociale, sous l'angle de l'égalité de traitement. Elle se devait de concentrer actuellement son action sur les problèmes relatifs à la conservation des droits en cours d'acquisition et des droits acquis, ainsi qu'au maintien du service des prestations aux bénéficiaires qui résident à l'étranger, d'autant que la convention n° 48 de 1935 n'avait recueilli qu'un nombre très limité de ratifications. Les raisons de ce relatif insuccès tiennent au caractère trop ambitieux et trop rigide de cette convention qui établit un système international de conservation des droits directement applicable, sans laisser aux Etats contractants la faculté de procéder aux aménagements nécessaires. Il s'est ainsi révélé indispensable de réviser cette convention, afin de mettre sur pied un instrument international, à vocation universelle, qui fixe les principes généraux de la coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale, pour l'ensemble des branches telles qu'elles ont été définies par la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et qui soit applicable non seulement aux régimes fondés sur le postulat de la solidarité nationale ou sur la notion d'assistance sociale. La nouvelle convention concernant l'établissement d'un système international de conservation des droits en matière de sécurité sociale a pour objectif de donner effet aux principes généraux de coordination, dont la réalisation est prévue par la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, car l'égalité complète et effective de traitement implique de toute évidence le maintien des droits acquis. Elle sera complétée par une recommandation qui devrait être adoptée au cours de la 69^e session de la Conférence internationale du Travail. Des dispositions types propres à faciliter la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux et à en harmoniser les réglementations seront annexées à cette recommandation.

22 Contenu de la convention

D'une manière générale, l'application des dispositions de la convention demeure subordonnée à la conclusion d'accords entre les Etats intéressés. La ratification de cette convention comporte principalement l'engagement de respecter un certain nombre de principes dans les accords bilatéraux ou multilatéraux que les Etats intéressés doivent conclure entre eux. Par Etats intéressés, il faut entendre des Etats qui ont ratifié la convention et qui ont un intérêt objectif et réciproque à régler leurs relations en matière de sécurité sociale, en raison du mouvement migratoire qui s'est établi entre leurs populations. Toutefois, plusieurs articles ou paragraphes de la convention, qui sont mentionnés à l'article 4, paragraphe 2, sont d'application immédiate, de sorte que les Etats contractants doivent en assumer l'exécution même en l'absence d'accords bilatéraux. Ces dispositions définissent les obligations qui découlent directement d'une ratification de la convention et, compte tenu de leur signification, elles appellent une description détaillée.

Aux termes du *paragraphe 4 de l'article 7*, les périodes d'assurances, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, selon le cas, qu'un assuré a accomplies sous les législations de trois Etats contractants ou plus, qui sont liés par différents accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale, doivent être totalisées, dans la mesure nécessaire, par chacun des Etats en cause, en vue de l'acquisition, du maintien ou, le cas échéant, du recouvrement des droits aux prestations. Cette totalisation doit s'opérer pour chacun des Etats en cause selon les règles fixées par ces accords.

Les *paragraphes 2 et 3 de l'article 8* prescrivent en outre que, dans les cas de carrière multiple visés au *paragraphe 4 de l'article 7*, chaque Etat lié par deux ou plusieurs accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale doit appliquer ces accords pour le calcul du montant des prestations, lorsque le droit est ouvert au titre de sa législation, compte tenu de la totalisation des périodes accomplies sous les législations des autres Etats. Si l'application de cette règle devait conduire un Etat contractant à servir au même bénéficiaire des prestations de même nature, en vertu de deux ou plusieurs accords, ce dernier ne doit lui accorder que la prestation la plus favorable, au moment de leur liquidation initiale. Les Etats intéressés peuvent néanmoins, lorsque cela se révèle nécessaire, convenir de dispositions complémentaires pour le calcul des prestations dues en cas de carrière multiple.

Conformément au *paragraphe 1 de l'article 9*, tout Etat contractant doit payer les pensions et les rentes d'invalidité, de vieillesse, de survivants, d'accident du travail et de maladie professionnelle, ainsi que les allocations au décès, aux bénéficiaires qui sont des ressortissants de tout autre Etat contractant ou qui sont des réfugiés ou des apatrides, quel que soit leur pays de résidence, lorsque le droit à ces prestations est acquis en application de sa seule législation. Cependant, le versement des prestations peut être subordonné, si cela est nécessaire, à l'adoption, d'un commun accord entre l'Etat débiteur et le pays de résidence, de mesures spécifiques fixant les modalités du contrôle des bénéficiaires et du paiement des prestations. Lorsque le droit aux pensions et aux rentes en question est acquis en vertu du système de conservation des droits en cours d'acquisition institué entre les Etats intéressés, ceux-ci déterminent dans le cadre des accords bilatéraux ou multilatéraux conclus à cet effet les Etats contractants sur le territoire desquels le service des prestations est garanti (par. 2 de l'art. 9). Enfin, le *paragraphe 4 de l'article 9* autorise les Etats contractants à ne pas servir à l'étranger les prestations spéciales à caractère non contributif accordées à titre de secours ou en considération d'une situation de besoin, ainsi que les prestations accordées au titre de régimes transitoires; l'octroi de ces prestations peut d'ailleurs être subordonné à une condition de durée de résidence sur le territoire national.

L'*article 11* oblige les Etats contractants à appliquer les règles de revalorisation aux prestations dues au titre de leur législation, quel que soit le pays de résidence du bénéficiaire. Il faut évidemment que le service des prestations soit assuré en vertu de la convention ou des accords bilatéraux ou multilatéraux conclus entre les Etats intéressés.

A titre temporaire, le *paragraphe 2 de l'article 17* autorise un Etat contractant à ne pas verser la totalité des prestations dues conformément au paragraphe 1 de l'article 9 ou à ne pas appliquer les règles de revalorisation prescrites par l'article 11, lorsque, à la date de sa ratification, il garantit le service des prestations en cause à concurrence d'un montant équitable, fixé par sa législation, à tous les bénéficiaires, sans égard à leur nationalité et quel que soit leur lieu de résidence, et lorsqu'il donne plein effet aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 9 et de l'article 11 dans le cadre des accords bilatéraux ou multilatéraux qu'il a conclus avec les autres Etats intéressés. Dans les rapports sur l'application de la convention qu'il doit présenter conformément à l'article 22 de la constitution de l'OIT, l'Etat contractant qui se prévaut de cette faculté doit indiquer si les raisons qui justifient cette réduction des prestations existent toujours, sinon la date à partir de laquelle il renonce à faire usage de cette faculté (par. 3 de l'art. 17).

L'article 12 oblige les Etats contractants à se prêter mutuellement assistance dans l'application des dispositions de la convention et de leurs législations respectives. Cette entraide administrative est en principe gratuite, mais ces Etats peuvent convenir un remboursement réciproque de certains frais. Enfin, les autorités, institutions et juridictions d'un Etat contractant ne peuvent pas rejeter les requêtes ou documents qui leur sont adressés, du fait qu'ils sont rédigés dans la langue officielle d'un autre Etat contractant.

Ainsi que le prescrit l'article 14, tout Etat contractant doit encourager le développement de services sociaux destinés à assister notamment les travailleurs migrants, dans leurs relations avec ses autorités, institutions et juridictions plus particulièrement pour faciliter leur admission au bénéfice des prestations et pour exercer éventuellement leurs droits de recours. Toutefois, ces services sociaux doivent également promouvoir l'amélioration des conditions personnelles et familiales des travailleurs migrants et avoir une vocation qui comprend l'ensemble des problèmes sociaux spécifiques aux migrants.

Enfin, le *paragraphe 3 de l'article 18* exige que toutes les pensions et rentes d'invalidité, de vieillesse, de survivants, d'accident du travail et de maladie professionnelle, ainsi que les allocations au décès, qui n'ont pas été liquidées ou qui ont été suspendues, parce que le bénéficiaire réside sur le territoire d'un autre Etat que l'Etat débiteur, doivent être liquidées ou rétablies, à la demande de l'intéressé, à la date d'entrée en vigueur de la convention pour l'Etat débiteur ou pour l'Etat contractant dont l'intéressé est ressortissant. Cette norme ne s'applique cependant pas lorsque l'intéressé a obtenu antérieurement un règlement en capital en lieu et place de la rente ou de la pension. Ce règlement en capital peut consister notamment en versement d'une indemnité forfaitaire ou en remboursement des cotisations. Les dispositions légales relatives à la prescription ou à la déchéance des droits ne sont pas opposables à l'intéressé, à condition qu'il présente sa demande dans les deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention pour l'Etat débiteur.

Ainsi que nous l'avons signalé, les Etats contractants peuvent satisfaire aux obligations de la convention, qui ne sont pas d'application immédiate, au moyen d'accords bilatéraux ou multilatéraux que les Etats intéressés doivent s'efforcer de conclure pour en garantir l'exécution (art. 4). Ces instruments bilatéraux ou multilatéraux doivent déterminer en particulier leur champ d'application matériel et personnel, les modalités du remboursement des prestations avancées par l'institution du lieu de résidence du bénéficiaire, ainsi que les règles à éviter le cumul indu des cotisations ou contributions et des prestations. Sous réserve de la condition de réciprocité énoncée à l'article 6, ces instruments doivent au moins régir les pensions et les rentes d'invalidité, de vieillesse, de survivants, d'accident du travail et de maladie professionnelle, de même que les allocations au décès. La clause de réciprocité est remplie lorsque chacun des Etats intéressés possède une législation en vigueur pour chacune des branches de la sécurité sociale qui doivent faire l'objet de ces accords.

Sous réserve de cette même condition de réciprocité, les Etats intéressés doivent, en outre, s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis dans les branches de la sécurité sociale, pour lesquelles chacun de ces Etats possède une législation en vigueur, concernant les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de maternité et les prestations d'accident du travail ou de maladie professionnelle, autres que les rentes et les allocations au décès. Ce système de conservation des droits acquis doit viser à assurer le bénéfice de ces prestations, selon des modalités et dans les limites à fixer d'un commun accord, aux personnes qui résident ou séjournent sur le territoire de l'un des Etats intéressés autre que l'Etat au titre de la législation duquel les prestations sont dues (art. 10, par. 1).

Vu leur caractère particulier, les prestations de chômage, les prestations familiales et les prestations de réadaptation ne sont pas mentionnées parmi les prestations qui devraient être incluses dans le champ d'application des accords bilatéraux ou multilatéraux que les Etats intéressés doivent s'efforcer de conclure. Ceci ne les dispense cependant pas de tenter, dans la mesure du possible et sous une stricte condition de réciprocité, d'instituer un système bilatéral ou multilatéral de conservation des droits acquis, lorsque l'établissement d'un tel système est concevable compte tenu des structures de leur législation. Ce système de conservation des droits devrait tendre à assurer le bénéfice de ces prestations, selon des modalités et dans les limites à fixer d'un commun accord, aux personnes qui résident sur le territoire d'un Etat intéressé autre que l'Etat à la législation duquel elles demeurent soumises (art. 10, par. 3).

Les catégories de personnes admises à bénéficier de ces accords bilatéraux ou multilatéraux à conclure entre les Etats intéressés doivent comprendre au moins les travailleurs salariés, y compris les frontaliers et les saisonniers, ainsi que les membres de leur famille et leurs survivants, qui sont des ressortissants des Etats liés par ces accords, ou des réfugiés et apatrides, dans la mesure où ils résident sur le territoire de l'un de ces Etats.

Dans leurs accords bilatéraux ou multilatéraux, les Etats intéressés doivent prévoir des réglementations relatives à la législation applicable, fondées sur le principe de la soumission à la législation du pays d'emploi (art. 5), ainsi que des normes instituant un système de conservation des droits en cours d'acquisition, basé sur la méthode de la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence, pour l'acquisition du droit aux prestations et, le cas échéant, pour la répartition des charges afférentes en matière d'assurance-invalidité, vieillesse et survivants ou d'assurance-maladie professionnelle (art. 6, 7 et 8). Ces accords doivent également contenir des dispositions relatives à l'établissement d'un système de conservation des droits acquis, garantissant le service des prestations à caractère contributif aux bénéficiaires qui résident sur le territoire d'un Etat participant à ces accords autre que l'Etat débiteur de la prestation (art. 9, 10 et 11). Les Etats intéressés peuvent cependant exclure le paiement hors du territoire national des prestations non contributives servies à titre de secours ou en considération d'une situation de besoin ou allouées à titre de régimes transitoires. Enfin, ces accords doivent comporter des réglementations visant l'entraide administrative, la prise en compte des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence accomplies avant l'entrée en vigueur du système de conservation des droits, de même que l'application éventuelle dudit système aux cas d'assurance survenus avant l'entrée en vigueur de ces instruments.

Il s'agit en conclusion d'un ensemble de normes traditionnelles de coordination des régimes de sécurité sociale, qui constituent la trame des conventions de sécurité sociale adoptées par la plupart des pays de l'Europe occidentale et qui reprennent le principe de la personnalité, aux termes duquel les droits acquis suivent le bénéficiaire, quel que soit le lieu de sa résidence. En ce qui touche les prestations à long terme à caractère non contributif, les Etats intéressés peuvent néanmoins adopter le principe de la territorialité, selon lequel le bénéficiaire reçoit la prestation servie par le pays de résidence, dans les systèmes de conservation des droits acquis qu'ils doivent s'efforcer d'instituer au moyen des accords bilatéraux ou multilatéraux. Ce principe de la territorialité peut d'ailleurs s'appliquer aussi à toutes les prestations à court terme (contributives ou non contributives), notamment aux soins de santé, aux allocations familiales et aux indemnités de chômage, dans le cadre des accords à conclure conformément à l'article 10.

Dans l'application de ces normes, la convention prévoit cependant plusieurs clauses de souplesse. D'une part, les Etats contractants peuvent déroger aux normes générales de la convention par voie d'arrangements spéciaux, à condition que ces réglementations particulières soient aussi favorables, dans leur ensemble, que les dispositions de la convention. Lorsque certaines conditions sont satisfaites, les Etats contractants peuvent, d'autre part et comme nous l'avons déjà dit, servir des prestations réduites aux bénéficiaires qui résident sur le territoire d'un pays qui n'a pas conclu avec eux des accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale. Enfin, les pays en voie de développement économique, dont le régime de sécurité sociale ne comprend pas toutes les branches traditionnelles peuvent néanmoins conclure les accords prévus par la convention avec les Etats contrac-

tants à économie développée, même pour les secteurs énumérés au paragraphe 1 de l'article 10, qu'ils n'ont pas encore institués, lorsque des mesures spécifiques sont prises dans le cadre de ces accords pour garantir le bénéfice de prestations correspondantes.

La convention comporte les dispositions finales usuelles des instruments juridiques de l'OIT (art. 18 à 28) concernant son entrée en vigueur, l'enregistrement et la communication des ratifications et des dénonciations, la présentation des rapports sur son application et la procédure de révision de ses réglementations. Les Etats qui ont ratifié la convention peuvent la dénoncer à l'expiration d'une période de 10 ans à compter de la date de sa mise en vigueur initiale. Les Etats contractants qui ne font pas usage de cette faculté sont liés pour une nouvelle période de 10 ans. En cas de dénonciation, les droits acquis en application de la convention doivent être maintenus pour les éventualités survenues avant que cette dénonciation ait pris effet; les droits en cours d'acquisition conservés en application de la convention doivent être maintenus soit par la conclusion d'arrangements entre les Etats intéressés, soit par des dispositions prises au niveau de la législation nationale.

23 Position de la Suisse

La position que la Suisse doit adopter au regard de la convention doit être analysée sous deux angles. Il s'agit d'examiner, d'une part, si notre pays est en mesure d'assumer les engagements découlant des articles d'application immédiate et, d'autre part, si les conventions bilatérales de sécurité sociale que notre pays a conclues avec les Etats intéressés répondent aux normes générales de la convention.

Le *paragraphe 4 de l'article 7 et les paragraphes 2 et 3 de l'article 8* ont pour objectif de compléter les accords bilatéraux ou multilatéraux conclus entre les Etats intéressés, lorsque le bénéficiaire a accompli une carrière d'assurance multiple dans trois ou plusieurs Etats liés par ces différents instruments, afin de garantir la prise en considération de toutes les périodes d'assurance pour l'acquisition du droit aux prestations et, le cas échéant, pour le calcul des prestations. D'une manière générale, l'AI et l'AVS ne sont pas touchées par ces dispositions, puisque nos conventions bilatérales ne prescrivent pas, du côté suisse, la totalisation des périodes d'assurance, le droit aux rentes ordinaires étant acquis après une seule année de cotisations. Ces conventions prévoient en outre le calcul direct de ces rentes, sur la base des seules périodes accomplies dans l'assurance suisse. Cette règle comporte cependant une exception visant le calcul de la rente ordinaire d'invalidité, tel qu'il est prévu dans les conventions fondées sur le principe dit «de risque». Dans l'hypothèse d'une ratification de la convention, l'AI suisse devrait aussi prendre en considération, pour le calcul de la rente ordinaire d'invalidité, les périodes d'assurance accomplies par un ressortissant d'un Etat, lié à la Suisse par un accord de réciprocité de ce type, dans un autre Etat qui a conclu un accord de ce même type avec la Suisse. Du point de vue social, cette réglementation permettrait de combler une lacune

résultant de l'impossibilité de coordonner au niveau bilatéral nos conventions de sécurité sociale. Cette coordination ne peut s'opérer qu'au niveau multilatéral. Toutefois, l'application pratique de cette disposition de la convention soulèverait des difficultés d'interprétation et d'exécution au niveau des institutions d'assurance. En matière d'assurance-maladie, les réglementations de la convention obligeraient, le cas échéant, les caisses-maladie suisses qui participent à l'application des conventions bilatérales de prendre en considération les périodes d'assurance-maladie accomplies dans plusieurs Etats liés à la Suisse par des dispositions facilitant le passage dans l'assurance suisse, en cas de transfert de résidence en Suisse. Le stage prévu par la législation fédérale sur l'assurance-maladie étant relativement court, l'application de cette totalisation multilatérale des périodes d'assurance demeurerait exceptionnelle. En revanche, les paragraphes en cause de la convention n'auraient aucune incidence sur l'assurance-accident et maladie professionnelle, ni sur les prestations familiales.

C'est sans conteste le *paragraphe 1 de l'article 9* qui comporte l'engagement le plus significatif pour la Suisse, en ce qui touche les rentes ordinaires d'invalidité, de vieillesse et de survivants. Dans l'hypothèse d'une ratification de la convention, la Suisse s'obligerait en effet à servir ces prestations aux ressortissants des Etats contractants avec lesquels elle n'est pas liée par une convention bilatérale de sécurité sociale, quel que soit le lieu de leur résidence, lorsqu'ils ont acquis le droit à ces rentes après 10 années de cotisations ou encore, en cas d'invalidité, après 15 années ininterrompues de domicile en Suisse et une année de cotisation. Toutefois, en ce qui touche l'AI, seules les rentes ordinaires d'invalidité acquises en Suisse sont en principe visées par cette disposition de la convention, car ces ressortissants ne pourraient pas remplir la clause d'assurance, à défaut d'arrangements particuliers, lorsque l'invalidité survient à un moment où ils ne sont plus assujettis à l'assurance suisse. L'application de cette disposition n'aurait en fait que des répercussions financières limitées, mais difficiles à apprécier, puisque seul le 5 pour cent environ des étrangers affiliés à l'assurance-pensions suisse ne bénéficie pas des avantages concédés par les conventions bilatérales de sécurité sociale conclues par la Suisse. L'acception de cette disposition présente en revanche certains aspects positifs. D'une part, la Suisse n'aurait pas besoin de conclure des conventions bilatérales avec des pays avec lesquels le mouvement migratoire est insignifiant, pour garantir le service des rentes ordinaires à l'étranger. D'autre part, les ressortissants suisses qui ont acquis un droit aux prestations de l'assurance-pension d'un Etat contractant, qui n'est pas lié à la Suisse par une convention bilatérale de sécurité sociale et, en cas de décès, leurs survivants pourraient bénéficier, conformément au principe de la réciprocité, de ces pensions ou rentes, quel que soit le lieu de leur résidence. Toutefois, la Suisse a toujours marqué sa préférence pour un règlement bilatéral de ses relations internationales en matière de sécurité sociale. Elle peut dans ce cadre adapter ses concessions à l'attitude de ses partenaires et à leur système de sécurité sociale. Ainsi, la convention conclue avec la Belgique limite l'exportation des rentes AI aux seuls ressortissants belges qui résident en Belgique, étant donné que la Bel-

gique n'a admis le versement des rentes d'invalidité qu'en faveur des ressortissants suisses qui habitent en Belgique et en Suisse. Une disposition analogue figurera dans la nouvelle convention avec le Danemark en raison d'une restriction similaire que le Danemark entend maintenir à l'égard des ressortissants suisses. Certes, la Suisse serait en droit de suspendre le versement des rentes, lorsque le pays de résidence ne prête pas ses bons offices pour le paiement des prestations ou le contrôle du bénéficiaire et refuse de prendre, d'un commun accord, les mesures nécessaires à cet effet. Cependant, l'expérience démontre que cette suspension du service des rentes est illusoire et impraticable. Du point de vue administratif, la ratification de la convention entraînerait une augmentation sensible du travail de la Caisse suisse de compensation qui serait appelée virtuellement à liquider des demandes de rentes émanant du monde entier. Il convient de relever que cette disposition de la convention ne s'appliquerait ni aux rentes extraordinaires, ni aux allocations d'impotence, ni aux demi-rentes d'invalidité allouées dans les cas pénibles, ni aux prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI, compte tenu du paragraphe 4 de l'article 9. Il faut encore préciser que cette disposition n'aurait aucune répercussion sur l'assurance-accident du travail et maladie professionnelle, puisque le droit des ressortissants étrangers au regard de cette assurance est déjà réglé par la convention (n° 19) de l'OIT concernant l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, qui a été ratifiée par la Suisse et qui garantit le service des rentes d'invalidité et de survivants aux ressortissants des Etats parties à cette convention.

L'application de l'article 11 de la convention relatif aux règles de revalorisation des prestations ne devrait en principe pas soulever de difficulté, puisque l'AVS, l'AI et l'assurance-accident du travail et maladie professionnelle servent leurs rentes aux ressortissants des Etats liés à la Suisse par une convention bilatérale de sécurité sociale, y compris les ajustements des prestations à l'évolution des prix et des revenus et les allocations de renchérissement.

L'entraide administrative prescrite à l'article 12 de la convention ne devrait pas non plus présenter de problème, cette entraide étant aussi assurée par toutes les conventions bilatérales conclues par la Suisse en matière de sécurité sociale. Lorsque cette entraide administrative comporte une expertise médicale ou une enquête administrative, la Suisse pourrait subordonner son exécution à la prise en charge des frais qui en découlent par l'Etat ou l'institution qui la requiert. Le fait que les autorités, institutions et juridictions suisses ne pourraient pas rejeter les requêtes et documents, parce qu'ils sont rédigés dans la langue officielle d'un autre Etat contractant, pourrait poser quelques difficultés. Selon les circonstances, ces problèmes devraient être résolus au moyen de l'entraide administrative que se doivent mutuellement les autorités et institutions des Etats contractants, pour en obtenir une traduction dans une des langues en usage au sein de l'OIT.

D'une manière générale, la Suisse satisfait déjà aux exigences de l'article 14 de la convention. Il existe dans chaque canton des services sociaux publics ou privés, ainsi qu'au niveau national, des institutions d'utilité publique (Pro Senectute, Pro Infirmis, Pro Juventute, etc.) qui assistent les travail-

leurs migrants dans leurs relations avec les autorités, les institutions et les juridictions non seulement pour faciliter leur admission au bénéfice des prestations, mais aussi pour promouvoir l'amélioration de leur condition personnelle et familiale¹⁾.

Enfin, le *paragraphe 3 de l'article 18*, qui vise la liquidation ou le rétablissement des prestations qui n'ont pas été servies ou qui ont été suspendues en raison de la résidence du bénéficiaire à l'étranger, est une conséquence logique de l'application du *paragraphe 1 de l'article 9*. Des dispositions similaires figurant dans toutes les conventions bilatérales de sécurité sociale conclues par la Suisse, l'exécution de cette obligation ne devrait pas soulever de difficulté, d'autant moins qu'en matière d'assurance-invalidité la liquidation de la rente ordinaire ne pourrait intervenir que dans la mesure où le bénéficiaire réside encore en Suisse, compte tenu de la clause d'assurance.

En ce qui concerne les réglementations de la convention, qui ne sont pas d'application immédiate, la Suisse en assume les obligations au moyen des conventions bilatérales de sécurité sociale qu'elle a conclues avec tous les Etats qui lui fournissent un contingent appréciable de main-d'œuvre ou avec lesquels elle a un intérêt objectif et réciproque à régler ses relations en matière de sécurité sociale. Ces conventions bilatérales s'étendent à toutes les branches de la sécurité sociale énoncées au *paragraphe 3, alinéa a)* de l'article 4 et comprennent, en outre, des dispositions régissant l'octroi des mesures de réadaptation et des prestations familiales. Certains de ces accords sont complétés par des conventions spécifiques à l'assurance-chômage, relatives aux travailleurs frontaliers. Toutes ces conventions bilatérales – à l'exception de celles concernant l'assurance-chômage des travailleurs frontaliers – comportent des dispositions sur l'égalité de traitement, sur la législation applicable, sur la conservation des droits acquis ou en cours d'acquisition, sur le service des prestations à l'étranger, sur l'entraide administrative et sur la liquidation ou le rétablissement des prestations qui n'ont pas été servies ou qui ont été suspendues, en raison de la résidence du bénéficiaire à l'étranger, à tout le moins pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale qui devraient être incluses dans de tels accords, conformément à l'alinéa a), *paragraphe 3 de l'article 4*. On peut en déduire qu'à cet égard la Suisse garantit très largement l'exécution des dispositions de la convention, dont l'application est subordonnée à la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux entre les Etats intéressés.

Cette situation n'exclurait cependant pas que la Suisse devrait s'efforcer de compléter à l'avenir les dispositions de ses conventions bilatérales relatives à l'assurance-maladie, afin de garantir réciproquement le service des prestations en nature aux personnes qui résident sur le territoire de l'autre Etat contractant, tout en demeurant affiliées à l'assurance-maladie suisse (travailleurs détachés ou frontaliers), ainsi qu'aux personnes en séjour

¹⁾ Cette dernière tâche est assumée pour l'essentiel par quelque quarante communautés de travail, centres de contact et commissions pour les étrangers qui, aux échelons communal, régional et cantonal, s'efforcent de coordonner l'aide sociale aux travailleurs migrants et aux membres de leurs familles.

temporaire sur le territoire de cet Etat. Si l'on excepte l'Accord relatif à la sécurité sociale des bateliers rhénans, la Suisse n'a admis dans aucune de ces conventions bilatérales de sécurité sociale le service des prestations de l'assurance-maladie hors du territoire national. Par ailleurs, l'Accord européen concernant l'octroi des soins médicaux aux personnes en séjour temporaire, adopté à Genève le 27 octobre 1980, s'il a été signé par la Suisse, n'a pas encore été ratifié par elle.

24 Conclusions

Il résulte de ces considérations que la Suisse ne peut pas actuellement assumer tous les engagements qui découleraient d'une ratification de la convention n° 157 de l'OIT.

En matière d'assurance-invalidité, vieillesse et survivants, l'acceptation des obligations prescrites aux articles 7, 4^e alinéa, 8, 2^e et 3^e alinéas, et 9, 1^{er} alinéa, entraînerait une augmentation des dépenses difficile à chiffrer, sans contre-prestations appréciables. Elle soulèverait des problèmes d'interprétation et occasionnerait une augmentation du travail administratif. Elle aurait finalement pour effet de lever partiellement les clauses restrictives visant les étrangers, qui figurent dans la législation fédérale.

En ce qui touche l'assurance-maladie, la Suisse s'engagerait par la ratification de la convention à ouvrir des négociations avec les Etats avec lesquels elle a déjà conclu un accord de réciprocité, afin d'introduire le service des prestations hors du territoire national. Or, elle n'est pas en mesure de concéder cette exportation générale des prestations, compte tenu notamment des répercussions financières qui en découleraient pour les caisses-maladie.

Enfin, dans le domaine de l'assurance-chômage, la Suisse ne pourrait pas accepter la totalisation des périodes d'assurance pour l'ouverture du droit aux prestations, ni le service des indemnités de chômage hors du territoire national. Comme le précise notre message du 2 juillet 1980 concernant une nouvelle loi fédérale sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité, il serait très souvent impossible de contrôler le chômage et l'aptitude au placement des chômeurs résidant à l'étranger, ainsi que les périodes d'assurance accomplies à l'étranger dont les personnes en question pourraient se prévaloir. En outre, les autres assurés, qui, en Suisse, doivent se soumettre à de stricts contrôles pour prévenir les abus, se sentiraient à bon droit victimes d'une discrimination. Ainsi, la Suisse ne serait pas en mesure d'inclure l'assurance-chômage dans les accords à conclure prévus à l'article 10, 3^e alinéa.

3 Convention (n° 158) et recommandation (n° 166) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (annexe 2)

31 Origine et objectifs

En 1963, la Conférence internationale du Travail a adopté la recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail. Entre-temps, la législation et la pratique dans le domaine de la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur ont fortement évolué dans de nombreux pays, en partie aussi grâce à ladite recommandation. De nouvelles lois ont été élaborées et des lois en vigueur révisées. Une jurisprudence complète est née et cette question a fait l'objet de discussions dans le cadre des conventions collectives. A cet égard, une attention particulière a été accordée au règlement des problèmes causés par les changements économiques, technologiques et par d'autres évolutions.

En novembre 1979, le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 67^e session de la Conférence internationale du Travail la question intitulée «La cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur». Lors de cette session, cette question a été discutée une première fois et des projets de convention et de recommandation venant la compléter ont été élaborés. Après la deuxième discussion, qui a eu lieu dans le cadre de la 68^e session de la Conférence internationale du Travail, la convention n° 158 et la recommandation n° 166 ont été adoptées par la Conférence. Elles sont l'œuvre de la coopération entre les représentants des employeurs et des travailleurs au sein de la Commission technique de la Conférence et du consensus qui s'est dégagé de ces groupes. Les dispositions ont été rédigées en des termes souples pour faire en sorte que la convention puisse être ratifiée par le plus grand nombre possible d'Etats.

32 Contenu de la convention et de la recommandation

321 Contenu de la convention

La convention est divisée en quatre parties et comprend, à côté des dispositions finales, quatorze articles.

La *partie I* (art. 1 à 3) règle les méthodes d'application, le champ d'application et la définition. L'*article 1* dispose que l'application de la convention doit être assurée par voie législative à moins que d'autres moyens existent tels que notamment les conventions collectives ou les décisions judiciaires.

Selon l'*article 2*, la convention s'applique en principe à toutes les branches économiques et à tous les travailleurs salariés (1^{er} al.). Toutefois, un Etat membre peut, conformément à sa législation, déclarer que l'ensemble des dispositions de la convention ou certaines d'entre elles ne s'appliqueront pas aux travailleurs engagés pour une période déterminée, pour une tâche déterminée, à titre d'essai ou à titre occasionnel pour une courte période, ainsi qu'aux travailleurs n'ayant pas la période d'ancienneté requise (2^e al.); il convient en revanche d'empêcher que la protection qui découle de la

convention ne soit éludée par la conclusion de contrats de travail de durée déterminée (3^e al.). Par ailleurs, les travailleurs qui jouissent d'une protection au moins égale à celle prévue par la convention peuvent être exclus du champ d'application de toute la convention ou de quelques dispositions isolées (4^e al.); sont également concernées les catégories de travailleurs auxquelles la convention ne pourrait s'appliquer sans poser des problèmes importants, en raison des conditions d'emploi particulières ou de la taille ou du genre de l'entreprise (5^e al.). L'Etat membre qui ratifie la convention et fait usage des deux possibilités d'exemption précitées doit indiquer les conditions prévalant à cet égard dans les rapports dus au BIT, en vertu de l'article 22 de la constitution de l'OIT (6^e al.).

L'article 3 précise que les termes «licenciement» et «cessation de la relation de travail» signifient la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

La *partie II* (art. 4 à 12) comprend les normes qui sont d'application générale.

Le chapitre A (art. 4 à 6) définit les motifs qui justifient un licenciement. Selon la clause générale de l'article 4, un licenciement ne peut être prononcé que s'il existe un motif valable. Un tel motif est fondé sur l'aptitude ou le comportement du travailleur ou encore sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. L'article 5 énumère de manière qui n'est pas exhaustive quelques cas où le motif n'est pas valable et cite notamment l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales. En vertu de l'article 6, l'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident n'est pas un motif de licenciement (1^{er} al.); les conditions dans lesquelles une absence est considérée comme temporaire sont définies par la législation nationale (2^e al.).

Le chapitre B ne contient que l'article 7 et règle la procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci, en raison du comportement fautif ou des mauvaises prestations d'un travailleur: le travailleur doit avoir la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, dans la mesure où on peut raisonnablement l'attendre de la part de l'employeur.

Au chapitre C (art. 8 à 10), il est fait état de la procédure de recours à suivre contre le licenciement. Conformément à l'article 8, le travailleur licencié a le droit de recourir, dans un délai raisonnable, devant un organisme impartial, contre ce licenciement en le déclarant injustifié (1^{er} et 3^e al.). Dans la mesure où une autorité compétente aura autorisé le licenciement, il est permis de déroger au principe décrit ci-dessus, si la législation nationale le prévoit (2^e al.). En vertu de l'article 9, les organismes prévus à l'article 8 sont habilités à examiner les motifs invoqués et à décider si le licenciement est justifié (1^{er} al.). La législation nationale peut disposer que l'employeur porte seul la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement ou prescrire une procédure selon laquelle l'organisme impartial est autorisé à se forger sa propre conviction à partir des éléments de preuve fournis par les deux parties (2^e al.). En cas de licenciement pour des motifs liés à la situation de l'entreprise, ledit organisme doit être habilité à

examiner si le licenciement est véritablement survenu pour ces motifs; c'est la législation nationale qui définit dans quelles limites se situe un tel examen (3^e al.). Lorsque le licenciement est injustifié, l'article 10 prévoit que l'organisme impartial doit obliger l'employeur à verser une indemnité adéquate ou à réparer le dommage d'une autre manière appropriée, si le fait d'annuler le licenciement et/ou de réintégrer le travailleur ne paraît pas opportun ou n'est pas prévu par la législation nationale.

Au chapitre D, l'article 11 prévoit que l'employeur doit respecter un préavis d'une durée raisonnable ou verser une indemnité en tenant lieu, lorsque la cessation de la relation de travail n'est pas la cause d'une faute grave commise par le travailleur, qui soit de nature telle à empêcher que l'on puisse raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue de l'employer.

Le chapitre E (art. 12) est consacré à l'indemnité de départ et aux autres formes de protection du revenu du travailleur. Le travailleur licencié a droit à une indemnité que lui verse son employeur ou un fonds alimenté par les cotisations de l'employeur et/ou, si les conditions à cet effet sont remplies, à des prestations de la sécurité sociale (1^{er} al.). Si le travailleur n'obtient pas de prestations de l'assurance-chômage, cela ne signifie nullement qu'il est en droit de réclamer des indemnités à l'employeur ou au fonds alimenté par les cotisations de ce dernier (2^e al.). La législation nationale peut déterminer que le droit à une indemnité de départ ou à une autre prestation de la part de l'employeur est supprimé si le licenciement a été causé par une faute grave (3^e al.).

La *partie III* (art. 13 et 14) comprend les dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires.

Le chapitre A (art. 13) règle la consultation des représentants des travailleurs. Il convient de les informer à temps sur les licenciements envisagés, leurs motifs et leur ampleur, et leur donner, aussitôt que possible, l'occasion d'être consultés sur les mesures préventives (1^{er} al.). La législation nationale peut limiter le droit des travailleurs à l'information et à la consultation aux cas où les licenciements touchent un nombre déterminé ou un certain pourcentage des travailleurs d'une entreprise (2^e al.). A cet égard, sont considérés comme représentants des travailleurs ceux qui sont reconnus comme tels par la législation nationale, conformément à la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 (3^e al.). Au chapitre B (art. 14), est réglée la notification à l'autorité compétente. En effet, l'autorité compétente doit avoir le même droit à l'information que les représentants des travailleurs, dans la mesure où la législation nationale le prévoit (1^{er} et 2^e al.). Le délai minimum dans lequel l'information doit être donnée peut être déterminé par la législation de chaque Etat (3^e al.).

Enfin, la *partie IV* (art. 15 à 22) comprend les dispositions finales usuelles.

La convention n° 158 est complétée par la recommandation n° 166. Les dispositions relatives aux méthodes d'application, au champ d'application et aux définitions sont identiques pour les deux instruments (cf. points 1, 2 et 4). Toutefois, la recommandation précise davantage les mesures susceptibles d'éviter que la protection accordée par la convention ne soit pas éludée par la conclusion de contrats de travail de durée déterminée (point 3). Un des moyens préconisés consiste à assimiler les contrats de travail de durée déterminée, lorsqu'ils ont été renouvelés une fois voire plusieurs fois, à des contrats de travail de durée indéterminée.

Pour ce qui est des normes d'application générale (points 5 à 18), nous ne citerons que les plus importantes. Ne sont pas justifiés les licenciements qui sont prononcés en raison de l'âge du travailleur ou de son absence due au service militaire ou encore à une maladie ou à un accident, si cette absence est temporaire (points 5 et 6).

En ce qui concerne la procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci (points 7 à 13), il est recommandé que le licenciement soit notifié par écrit et que le travailleur ait le droit d'exiger que les motifs du licenciement lui soient communiqués (points 12 et 13). Pendant le préavis, le travailleur devrait avoir droit à une période de temps libre d'une durée raisonnable, sans perte de salaire, pour qu'il puisse chercher un nouvel emploi (point 16). Un travailleur licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer un certificat de travail qui porte sur la nature et la durée des rapports de travail ou, à sa demande, un certificat qui atteste de manière qualitative sa conduite au travail (point 17).

La recommandation contient des dispositions spécifiques complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques ou d'autres facteurs inhérents à l'entreprise (points 19 à 26). Des licenciements de ce type devraient, dans la mesure du possible, être évités (point 19); ils ne devraient devenir effectifs qu'une fois que les représentants des travailleurs ont été consultés (point 20). Les travailleurs qu'il faut licencier devraient être désignés selon des critères établis autant que possible d'avance (point 23). Les travailleurs qui sont touchés par un licenciement de ce type devraient, par rapport aux travailleurs dont les qualifications sont identiques, avoir la priorité lors de réembauchages ultérieurs (point 24).

33 Position de la Suisse

Avant d'analyser et de motiver la position de la Suisse à l'égard de la convention n° 158 et de la recommandation n° 166, il convient de décrire le droit suisse en matière de licenciement.

La réglementation dans le code des obligations est fondée sur les principes de la liberté de licenciement et du système paritaire. Les rapports de travail peuvent être résiliés sans qu'il faille recourir à une forme spéciale ou invoquer une justification; pour que le licenciement soit valable, il suffit de respecter certains délais et échéances.

Les délais de congé fixés par la loi varient suivant la durée des rapports de travail (cf. art. 334 et 336 à 336b CO); ils peuvent être modifiés conventionnellement, mais si les rapports de travail ont duré plus d'un an, le délai de congé ne peut être inférieur à un mois (art. 336b, 2^e al., CO). Les délais de congé fixés par la loi sont identiques pour les deux parties; les délais convenus par accord doivent être de la même durée pour les deux parties (art. 336, 2^e al., CO); sur le plan des délais et de la substance, la protection contre le licenciement est régie de la même manière pour le travailleur comme pour l'employeur (art. 336e, 336f et 336g CO).

Conformément à l'article 336e du code des obligations, le travailleur est protégé contre le licenciement pendant des périodes déterminées. Ainsi, il ne peut être licencié pendant qu'il accomplit un service militaire ou un service de protection civile obligatoire ni, pour autant que ce service dure plus de douze jours, durant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent; il en est de même au cours des quatre premières semaines d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont le travailleur est victime sans sa faute, cette période étant portée à huit semaines dès la deuxième année de service; au cours des quatre premières semaines pendant lesquelles le travailleur accomplit, dans le cadre de l'aide à l'étranger, un service ordonné par l'autorité fédérale; enfin, les travailleuses jouissent d'une protection spéciale pendant les huit semaines qui précèdent et qui suivent la naissance de leur enfant. Les licenciements notifiés pendant ces périodes sont nuls; si le congé a été donné avant que commence l'une de ces périodes et sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période en question.

En vertu de l'article 336g du code des obligations, la partie au contrat qui a été licenciée en raison de l'accomplissement d'un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, peut faire opposition par écrit auprès de l'autre partie dans un délai prescrit. En cas d'opposition valable, et si les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, le contrat prend fin à l'expiration du délai de congé; la partie opposante a cependant droit à une indemnité qui doit être déterminée par le juge et dont le montant ne peut dépasser la valeur de six salaires mensuels. Ce droit devient caduc si le titulaire ne le fait pas valoir par voie d'action en justice ou de poursuites dans les trente jours dès la fin du contrat.

Le législateur s'est borné à régler le licenciement pour cause de service militaire ou de service de protection civile et il incombe à la jurisprudence d'appliquer, par analogie, la norme à des cas semblables (cf. message du 25 août 1967 concernant la révision des titres dixième et dixième^{bis} du code des obligations, FF 1967 II 395). Toutefois, nous n'avons pas connaissance de décisions judiciaires au sujet desquelles l'article 336g du code des obligations aurait été appliqué directement ou par analogie.

Une protection contre le licenciement est aussi garantie, matériellement, par l'article 2, 2^e alinéa, du code civil suisse, qui prévoit l'interdiction générale de l'abus de droit. A notre connaissance, aucune décision n'a été prise dans ce contexte, de sorte que reste ouverte, en particulier, la question de savoir si un licenciement considéré comme un abus de droit est nul et que,

partant, les rapports de travail continuent ou si un tel licenciement déploie néanmoins ses effets, le travailleur ne pouvant faire valoir qu'un droit à la réparation du dommage subi.

Il convient de relever que l'on trouve très rarement dans les conventions collectives de travail des dispositions en vue de protéger individuellement les travailleurs contre les licenciements; dans la plupart des cas, les conventions se bornent à prolonger les périodes prévues à l'article 336e du code des obligations ou déclarent illicites les résiliations pour cause notamment d'appartenance à un syndicat ou d'exercice d'une activité syndicale. En revanche, on rencontre un plus grand nombre de normes de conventions collectives, pratiquement plus importantes, qui prévoient l'obligation de l'employeur de fournir des informations, obligation éventuellement liée à un droit d'intervention des syndicats, avant les licenciements collectifs ou les fermetures d'entreprises pour cause de manque de travail ou de mesures de rationalisation. L'importance de tels accords entre partenaires sociaux ne saurait être sousestimée; toutefois, ils ne sont guère nombreux.

Si nous comparons la protection contre le licenciement prévue dans le code des obligations, telle que nous venons de la décrire, avec celle qui est prescrite par la convention n° 158, nous constatons qu'il existe un clivage entre les deux réglementations, qui exclut la ratification de la convention par la Suisse.

Une analyse plus détaillée des divers articles de la convention donne les résultats suivants.

L'article premier règle les méthodes d'application. En Suisse, les tribunaux n'ont pas eu la possibilité de développer leur propre jurisprudence dans le domaine de la protection contre les licenciements. Les conventions collectives de travail ne l'ont prévue qu'avec réserve et rarement. La législation reste dès lors la seule méthode d'application. Toutefois, une modification de la législation ne serait théoriquement nécessaire, le cas échéant, que pour assurer l'application des dispositions de la convention qui ne sont pas «self-executing». Pour le reste, comme on ne peut s'attendre à ce que le code des obligations fasse l'objet de profondes révisions à court terme, nous devons constater que notre législation ne répond pas à l'heure actuelle et ne répondra pas dans un avenir rapproché aux exigences de la convention.

L'article 2 décrit le champ d'application. Le droit suisse en matière de licenciement est valable pour toutes les branches d'activité économique; sont exclus de la protection contre le licenciement en matière de délai les travailleurs engagés pour une période déterminée, pour une tâche déterminée ou pour une période d'essai. Sur la base de la jurisprudence, il est illicite d'éluder la protection contre le licenciement en concluant de manière consécutive des contrats de travail d'une durée déterminée. De plus, des dispositions garantissant une protection au moins équivalente à celle prévue par la convention n° 158 s'appliquent aux agents publics et aux employés de la fonction publique. Le droit suisse va même plus loin que la convention, dans la mesure où il ne prescrit aucune forme spéciale pour une embauche occasionnelle de courte durée, ni des réglementations

spécifiques pour d'autres catégories de travailleurs; de plus, il garantit à tous les travailleurs, sans exception, une protection matérielle contre le licenciement. A cet égard, le droit suisse remplit les conditions posées par l'article 2 de la convention.

L'article 4 est la disposition clé de la convention. Selon cet article, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail sans motif valable, qui soit lié à la capacité ou au comportement du travailleur ou encore aux exigences du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. C'est à la lumière de cette disposition qu'il convient d'examiner toutes les autres. De toute évidence, notre code des obligations ne répond pas aux exigences de l'article 4. En effet, notre droit est fondé sur la liberté de résiliation. L'employeur peut, tout comme le travailleur, résilier le contrat sans utiliser une forme spéciale et sans indiquer de motifs; cette liberté est uniquement limitée par l'article 336g du code des obligations et l'article 2 du code civil suisse, qui n'ont d'ailleurs jamais joué un rôle important jusqu'à ce jour, sans doute parce qu'il est difficile d'établir les preuves. A cet égard, il convient encore d'ajouter que, selon le droit suisse, l'incapacité ou la conduite fautive du travailleur peuvent constituer, suivant les circonstances, des motifs importants justifiant une résiliation immédiate (art. 337 CO). A ce sujet, même si le licenciement est injustifié, le travailleur ne peut exiger d'être réintégré à son poste de travail ni obtenir une indemnité en espèces pour réparer le dommage causé; il peut tout au plus exiger le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé pendant la durée du délai de congé. Enfin, ce que le travailleur a, le cas échéant, gagné en exécutant un autre travail pendant le délai de congé peut être imputé sur le salaire qui lui est dû (art. 337c CO). Vu ce qui précède, ni la législation, ni la pratique ne satisfont aux exigences de l'article 4 de la convention.

L'article 5 énumère des motifs de licenciement qui ne sont pas considérés comme valables. Ces motifs se retrouvent en partie (let. a à d) dans les dispositions qui régissent la protection contre le licenciement quant à la matière (art. 336g CO; art. 2 CC) en partie (let. e) dans les dispositions qui accordent, dans le temps, une protection contre le licenciement aux femmes en cas d'accouchement (art. 336e, 1^{er} al., let. c, CO).

En ce qui concerne l'article 6, notre législation en remplit les conditions, dans la mesure où les premières semaines d'empêchement de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident sont des périodes pendant lesquelles l'article 336e du code des obligations garantit une protection contre le licenciement.

Conformément à l'article 7, le travailleur, qui va être licencié pour des motifs liés à ses prestations ou à sa conduite, doit en principe avoir la possibilité de se défendre contre les allégations formulées à son égard. Le droit suisse ne prévoit pas cette mesure.

L'article 8 stipule que le travailleur peut recourir contre un licenciement injustifié auprès d'un organisme impartial; en vertu de l'article 9, 1^{er} alinéa, cet organisme doit être habilité à trancher si le licenciement était justifié. En fait, la législation suisse prévoit des possibilités de recourir et le juge a

la compétence de trancher; toutefois, ces mesures sont purement théoriques, comme nous l'avons déjà expliqué.

L'article 9, dans ses 2^e et 3^e alinéas, régle la question du fardeau de la preuve et celle de l'appréciation des preuves par le juge. Selon le droit suisse (art. 343, 3^e al., CO), le juge établit d'office les faits et apprécie librement les preuves, ce qui répond aux exigences de la convention.

Conformément à l'article 10, le tribunal doit statuer, en cas de licenciement injustifié, si les rapports de travail peuvent être poursuivis ou s'il faut verser au travailleur une indemnité appropriée. Selon le droit suisse, la continuation du contrat de travail dépend, en principe, de l'accord entre les deux parties (art. 336g CO); ce n'est que dans le cadre de la protection contre le licenciement quant au fond qu'une indemnité est versée. Il convient d'ajouter encore qu'en cas de résiliation immédiate sans justes motifs, le travailleur licencié n'a droit en principe qu'à son salaire (art. 337c CO).

Notre législation remplit les conditions requises par l'article 11. En effet, l'employeur peut résilier le contrat immédiatement et renoncer au délai de congé uniquement dans les cas suivants: lorsqu'il existe un motif important de licenciement découlant d'un comportement du travailleur contraire aux engagements contractuels, ou lorsque le salaire dû pendant le délai de congé est versé au travailleur.

En vertu de l'article 12, le travailleur dont le contrat de travail est résilié aura droit à une indemnité de départ ou à une prestation similaire de la part de l'employeur ou d'un fonds alimenté par les cotisations de l'employeur. Le montant de l'indemnité de départ ou de la prestation dépend notamment de l'ancienneté et du niveau du salaire. Si les conditions sont remplies, le travailleur a droit, alternativement ou de manière cumulée, aux prestations de la sécurité sociale. Le code des obligations a institué l'indemnité versée au travailleur à raison de ses longs rapports de travail (art. 339 ss). Une telle indemnité n'est due que si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans ont duré 20 ans ou plus dans la même entreprise. La législation suisse ne permet donc pas de répondre aux exigences de l'article 12.

L'article 13 prévoit que l'employeur, qui envisage des licenciements pour des motifs d'ordre économique, technologique, structurel ou similaires, devra informer les travailleurs et les consulter. La législation suisse ne règle pas spécifiquement ce type de licenciement. Un certain nombre de conventions collectives contiennent en fait des dispositions correspondantes, mais comme il s'agit de cas isolés, on doit conclure que notre ordre juridique ne remplit pas les conditions requises par la convention.

De plus, lors de ces licenciements, les autorités publiques doivent, selon l'article 14, être informées à temps et de manière exhaustive. Notre droit ne connaît pas non plus une obligation générale de ce type, si bien que nous ne pouvons pas souscrire à la convention sur ce point.

La recommandation n° 166 reprend des dispositions de la convention et les

précise. De plus, elle contient de nombreuses normes qui vont plus loin que la convention. Elles règlent notamment la procédure en cas de licenciement (points 7 à 13) et les conditions et les conséquences des licenciements effectués pour des motifs d'ordre économique, technologique, structurel ou similaires (points 19 à 26).

Le droit suisse permet de souscrire à un nombre fort restreint de dispositions de la recommandation, telle celle selon laquelle ni l'âge ni l'absence du travail due au service militaire ne devraient constituer des motifs de licenciement (point 5; cf. art. 336e, 336g CO et art. 2 CC). Il en est de même de la disposition qui stipule que le travailleur licencié a le droit d'exiger un certificat de travail (point 17; cf. art. 330c CO). Enfin, le point 16 dispose que le travailleur peut faire valoir un droit à un congé payé, lorsqu'il est licencié, afin qu'il puisse chercher un autre emploi. Nous pourrions y souscrire en admettant que le travailleur ait droit à un salaire dans ces cas, en vertu de l'article 329, 3^e alinéa, du code des obligations.

34 Conclusions

Il ressort clairement de nos commentaires qu'à ce stade, nous ne sommes pas en mesure de ratifier la convention n° 158. Dans nos réponses à des interventions parlementaires, nous nous sommes déclarés disposés à chercher une solution à la question de savoir comment on pourrait élargir la protection des travailleurs contre le licenciement tout en préservant les intérêts légitimes des employeurs. A cet effet, une commission d'experts composée de représentants des organisations des employeurs et des travailleurs a été instituée. Cette commission a été chargée d'examiner en particulier l'initiative lancée par la Confédération des syndicats chrétiens, qui est encore en suspens.

Sans vouloir préjuger des travaux de ladite commission, de notre propre décision, des décisions du Parlement et enfin du peuple et des cantons, on peut d'ores et déjà constater qu'une réglementation de la protection contre le licenciement permettant de ratifier la convention n° 158 ne serait pas compatible avec notre système juridique en vigueur. Pour ces raisons, nous renonçons à soumettre la convention n° 158 à votre approbation.

En ce qui concerne la recommandation n° 166, nous tenons à rappeler que ce type d'instrument ne fait pas l'objet d'une ratification; elle contient des mesures d'encouragement qui servent de directives dans le cadre de la législation et de la pratique nationales. Les Etats membres sont tenus, à des intervalles déterminés, d'établir des rapports au Bureau international du Travail sur leur législation et leur pratique au sujet des questions que traite la recommandation.

Convention n° 157**concernant l'établissement d'un système international
de conservation des droits en matière de sécurité sociale***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 1982, en sa soixante-huitième session;

Rappelant les principes consacrés par la convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, qui visent, outre l'égalité de traitement elle-même, la conservation des droits en cours d'acquisition et des droits acquis;

Considérant en outre qu'il est nécessaire de préciser l'application des principes de conservation des droits en cours d'acquisition et des droits acquis pour l'ensemble des branches de sécurité sociale couvertes par la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la conservation des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale (révision de la convention n° 48), 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 et unième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982:

Partie I. Dispositions générales**Article 1**

Aux fins de la présente convention:

- a) Le terme «Membre» désigne tout Membre de l'Organisation internationale du Travail lié par cette convention;
- b) le terme «législation» comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- c) l'expression «Membre compétent» désigne le Membre au titre de la législation duquel l'intéressé peut faire valoir un droit à prestations;
- d) le terme «institution» désigne l'organisme ou l'autorité directement chargés d'appliquer tout ou partie de la législation d'un Membre;
- e) le terme «réfugié» a la signification qui lui est attribuée à l'article pre-

mier de la convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés et au paragraphe 2 de l'article premier du Protocole relatif au statut des réfugiés du 31 janvier 1967;

- f) le terme «apatride» a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la convention du 28 septembre 1954 relative au statut des apatrides;
- g) l'expression «membres de famille» désigne les personnes définies ou admises comme membres de la famille, ou désignées comme membre du ménage, par la législation au titre de laquelle les prestations sont accordées ou servies, selon le cas, ou encore les personnes déterminées d'un commun accord entre les Membres intéressés; toutefois, si cette législation ne considère comme membres de la famille ou du ménage que les personnes vivant sous le toit de l'intéressé, cette condition est réputée remplie lorsque les personnes dont il s'agit sont principalement à la charge de l'intéressé;
- h) le terme «survivants» désigne les personnes définies ou admises comme survivants par la législation au titre de laquelle les prestations sont accordées; toutefois, si cette législation ne considère comme survivants que les personnes qui vivaient sous le toit du défunt, cette condition est réputée remplie lorsque les personnes dont il s'agit étaient principalement à la charge du défunt;
- i) le terme «résidence» désigne la résidence habituelle;
- j) le terme «séjour» désigne le séjour temporaire;
- k) l'expression «périodes d'assurance» désigne les périodes de cotisation, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, telles qu'elles sont définies ou admises comme périodes d'assurance par la législation sous laquelle elles ont été accomplies, ainsi que toutes périodes assimilées, reconnues par cette législation comme équivalant à des périodes d'assurance;
- l) les expressions «périodes d'emploi» et «périodes d'activité professionnelle» désignent les périodes définies ou admises comme telles par la législation sous laquelle elles ont été accomplies, ainsi que toutes périodes assimilées, reconnues par cette législation comme équivalant respectivement à des périodes d'emploi et à des périodes d'activité professionnelle;
- m) l'expression «périodes de résidence» désigne les périodes définies ou admises comme telles par la législation sous laquelle elles ont été accomplies;
- n) l'expression «à caractère non contributif» s'applique aux prestations dont l'octroi ne dépend ni d'une participation financière directe des personnes protégées ou de leur employeur, ni d'une condition de stage professionnel, ainsi qu'aux régimes qui accordent exclusivement de telles prestations;
- o) l'expression «prestations accordées au titre de régimes transitoires» désigne soit les prestations accordées aux personnes qui ont dépassé un

certain âge au moment de l'entrée en vigueur de la législation applicable, soit les prestations accordées, à titre transitoire, en considération d'événements survenus ou de périodes accomplies hors des limites actuelles du territoire d'un Membre.

Article 2

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 et du paragraphe 3, alinéa *a)*, de l'article 4, la présente convention s'applique à toute branche de sécurité sociale pour laquelle un Membre possède une législation en vigueur, en ce qui concerne:

- a)* les soins médicaux;
- b)* les indemnités de maladie;
- c)* les prestations de maternité;
- d)* les prestations d'invalidité;
- e)* les prestations de vieillesse;
- f)* les prestations de survivants;
- g)* les prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle;
- h)* les prestations de chômage;
- i)* les prestations familiales.

2. La présente convention s'applique aux prestations de réadaptation prévues par une législation concernant l'une ou plusieurs des branches de sécurité sociale visées au paragraphe 1 du présent article.

3. La présente convention s'applique aux régimes généraux et aux régimes spéciaux de sécurité sociale, à caractère contributif ou non contributif, ainsi qu'aux régimes légaux relatifs aux obligations de l'employeur concernant toute branche de sécurité sociale visée au paragraphe 1 du présent article.

4. La présente convention ne s'applique pas aux régimes spéciaux des fonctionnaires, ni aux régimes spéciaux des victimes de guerre, ni à l'assistance sociale et médicale.

Article 3

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 et du paragraphe 3, alinéa *b)*, de l'article 4 et du paragraphe 1 de l'article 9, la présente convention s'applique aux personnes qui sont ou ont été soumises à la législation de l'un ou de plusieurs des Membres, ainsi qu'aux membres de leur famille et à leur survivants, dans tous les cas où le système international de conservation des droits établi par cette convention impose de tenir compte de la législation d'un Membre autre que celui sur le territoire duquel résident ou séjournent les intéressés.

2. La présente convention n'oblige aucun Membre à appliquer ses dispositions aux personnes qui, en vertu d'instruments internationaux, sont exemptées de l'application des dispositions de sa législation.

Article 4

1. Les Membres pourront satisfaire à leurs obligations résultant des dispositions des parties II à VI de la présente convention au moyen de tous instruments bilatéraux ou multilatéraux garantissant l'exécution de ces obligations, dans des conditions à fixer d'un commun accord entre les Membres intéressés.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article, les dispositions du paragraphe 4 de l'article 7, des paragraphes 2 et 3 de l'article 8, des paragraphes 1 et 4 de l'article 9, de l'article 11, de l'article 12, de l'article 14 et du paragraphe 3 de l'article 18 de la présente convention seront directement applicables par tout Membre, dès l'entrée en vigueur de la présente convention à son égard.

3. Les instruments visés au paragraphe 1 du présent article détermineront notamment:

- a) les branches de sécurité sociale auxquelles ils seront applicables, compte tenu de la condition de réciprocité visée aux articles 6 et 10 de la présente convention, ces branches devant comprendre au moins les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, les rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle, y compris les allocations au décès, ainsi que, sous réserve des dispositions du paragraphe 1 de l'article 10, les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de maternité et les prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle, autres que les rentes et les allocations au décès, pour les Membres qui possèdent une législation en vigueur relative auxdites branches;
- b) les catégories de personnes admises à en bénéficier, ces catégories devant comprendre au moins les travailleurs salariés – y compris, le cas échéant, les frontaliers et les saisonniers – ainsi que les membres de leur famille et leurs survivants, qui sont des ressortissants de l'un des Membres intéressés, ou bien des réfugiés ou des apatrides résidant sur le territoire de l'un de ces Membres;
- c) les modalités de remboursement des prestations servies et d'autres frais supportés par l'institution d'un Membre pour le compte de l'institution d'un autre Membre, sauf renonciation à remboursement;
- d) les règles destinées à éviter le cumul indu de cotisations ou autres contributions et de prestations.

Partie II. Législation applicable

Article 5

1. En ce qui concerne les personnes auxquelles s'applique la présente convention, la législation applicable est déterminée d'un commun accord entre les Membres intéressés, en vue d'éviter les conflits de lois et les consé-

quences indésirables qui pourraient en résulter pour les parties concernées, soit par défaut de protection, soit par suite d'un cumul indu de cotisations ou autres contributions et de prestations, conformément aux règles suivantes:

- a) les travailleurs salariés qui occupent habituellement un emploi sur le territoire d'un Membre sont soumis à la législation de ce Membre, même s'ils résident sur le territoire d'un autre Membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui les emploie a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre Membre;
 - b) les travailleurs indépendants qui exercent habituellement une activité professionnelle sur le territoire d'un Membre sont soumis à la législation de ce Membre, même s'ils résident sur le territoire d'un autre Membre;
 - c) les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants qui naviguent à bord d'un navire battant pavillon d'un Membre sont soumis à la législation de ce Membre, même s'ils résident sur le territoire d'un autre Membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui les emploie a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre Membre;
 - d) les personnes qui n'appartiennent pas à la population économique-active sont soumises à la législation du Membre sur le territoire duquel elles résident, pour autant qu'elles ne soient pas déjà protégées en vertu des alinéa a) à c) précédents du présent paragraphe.
2. Nonobstant les règles énoncées aux alinéas a) à c) du paragraphe 1 du présent article, les Membres intéressés pourront convenir que certaines catégories de personnes, notamment les travailleurs indépendants, sont soumises à la législation du Membre sur le territoire duquel elles résident.
3. Les Membres intéressés pourront déterminer d'un commun accord d'autres exceptions aux règles énoncées au paragraphe 1 du présent article, dans l'intérêt des personnes concernées.

Partie III. Conservation des droits en cours d'acquisition

Article 6

Sous réserve des dispositions du paragraphe 3, alinéa a), de l'article 4 de la présente convention, tout Membre doit s'efforcer de participer à un système de conservation des droits en cours d'acquisition avec tout autre Membre intéressé dans toute branche de sécurité sociale visée au paragraphe 1 de l'article 2 de la présente convention et pour laquelle chacun de ces Membres possède une législation en vigueur, en faveur des personnes soumises successivement ou alternativement aux législations desdits Membres.

Article 7

1. Le système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'arti-

cle 6 de la présente convention doit prévoir, dans la mesure nécessaire, la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, selon le cas, accomplies sous les législations des Membres en cause, en vue:

- a) de l'admission à l'assurance volontaire ou facultative continuée, dans les cas appropriés;
- b) de l'acquisition, du maintien ou du recouvrement des droits et, le cas échéant, du calcul des prestations.

2. Les périodes accomplies simultanément sous les législations de deux ou plusieurs Membres ne doivent être prises en compte qu'une fois.

3. Les Membres intéressés détermineront d'un commun accord, en tant que de besoin, les modalités particulières de totalisation des périodes de nature différente et des périodes permettant d'ouvrir droit aux prestations des régimes spéciaux.

4. Si une personne a accompli des périodes sous les législations de trois ou plusieurs Membres qui sont liés par différents instruments bilatéraux ou multilatéraux, ces périodes doivent être totalisées, dans la mesure nécessaire, conformément aux dispositions de ces instruments, par tout Membre simultanément lié par deux ou plusieurs des instruments en cause, en vue de l'acquisition, du maintien ou du recouvrement des droits aux prestations.

Article 8

1. En outre, le système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de la présente convention doit déterminer les formules d'octroi:

- a) des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants;
 - b) des rentes de maladie professionnelle,
- ainsi que la répartition éventuelle des charges afférentes.

2. Dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 7 de la présente convention, tout membre simultanément lié par deux ou plusieurs des instruments en cause applique les dispositions de ces instruments pour le calcul des prestations auxquelles un droit est ouvert au titre de sa législation, compte tenu de la totalisation des périodes accomplies sous les législations des Membres en cause.

3. Si, en application des dispositions du paragraphe 2 du présent article, un Membre doit accorder des prestations de même nature à une même personne en vertu de deux ou plusieurs instruments bilatéraux ou multilatéraux, ce Membre n'est tenu de servir que la prestation la plus favorable à l'intéressé, telle qu'elle est déterminée lors de la liquidation initiale de ces prestations.

4. Toutefois, nonobstant les dispositions du paragraphe 2 du présent article, les Membres intéressés pourront, en tant que de besoin, convenir de

dispositions complémentaires pour le calcul des prestations visées à ce paragraphe.

Partie IV.

Conservation des droits acquis et service des prestations à l'étranger

Article 9

1. Tout Membre doit garantir le service des prestations en espèces d'invalidité, de vieillesse et de survivants, de rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle, ainsi que des allocations au décès, auxquelles le droit est acquis en vertu de sa législation, aux bénéficiaires qui sont des ressortissants d'un Membre, des réfugiés ou des apatrides, quel que soit le lieu de leur résidence, sous réserve des mesures à prendre à cet effet, en tant que de besoin, d'un commun accord entre les Membres ou avec les Etats intéressés.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article, les Membres intéressés participant au système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de la présente convention pourront convenir de garantir le service des prestations visées à ce paragraphe aux bénéficiaires qui résident sur le territoire d'un Membre autre que le Membre compétent, dans le cadre des instruments bilatéraux ou multilatéraux prévus au paragraphe 1 de l'article 4 de la présente convention.

3. En outre, s'il s'agit de prestations à caractère non contributif, les Membres intéressés détermineront d'un commun accord les conditions dans lesquelles le service de ces prestations sera garanti aux bénéficiaires qui résident sur le territoire d'un Membre autre que le Membre compétent, nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article.

4. Les dispositions des paragraphes précédents du présent article peuvent ne pas s'appliquer:

- a) aux prestations spéciales à caractère non contributif accordées à titre de secours ou en considération d'une situation de besoin;
- b) aux prestations accordées au titre de régimes transitoires.

Article 10

1. En outre, les Membres intéressés doivent s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis au titre de leur législation, compte tenu des dispositions de la partie III de la présente convention, dans toute branche de sécurité sociale, pour laquelle chacun de ces Membres possède une législation en vigueur, concernant les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de maternité et les prestations d'accident du travail ou de maladie professionnelle, autres que les rentes et les allocations au décès. Ce système doit garantir le bénéfice de telles prestations aux personnes qui résident ou séjournent sur le territoire

de l'un de ces Membres autre que le Membre compétent, dans les conditions et limites à fixer d'un commun accord entre les Membres intéressés.

2. A défaut d'être établie par une législation en vigueur, la réciprocité exigée au paragraphe 1 du présent article peut résulter des mesures prises par un Membre pour garantir le bénéfice de prestations correspondant aux prestations prévues par la législation d'un autre Membre, sous réserve de l'accord de ce Membre.

3. Les Membres intéressés doivent s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis au titre de leur législation, compte tenu des dispositions de la partie III de la présente convention, dans toute branche de sécurité sociale, pour laquelle chacun de ces Membres possède une législation en vigueur, concernant les prestations de chômage, les prestations familiales et, nonobstant les dispositions du paragraphe 1 de l'article 9 de la présente convention et du paragraphe 1 du présent article, les prestations de réadaptation. Ce système doit garantir le bénéfice de telles prestations aux personnes qui résident sur le territoire de l'un de ces Membres autre que le Membre compétent, dans les conditions et limites à fixer d'un commun accord entre les Membres intéressés.

Article 11

Les règles de revalorisation prévues par la législation d'un Membre sont applicables aux prestations dues au titre de cette législation en vertu des dispositions de la présente convention.

Partie V.

Entraide administrative et assistance aux personnes auxquelles s'applique la présente convention

Article 12

1. Les autorités et institutions des Membres se prêtent mutuellement assistance, en vue de faciliter l'application des dispositions de la présente convention et de leur législation respective.

2. L'entraide administrative de ces autorités et institutions est en principe gratuite. Toutefois, les Membres peuvent convenir du remboursement de certains frais.

3. Les autorités, institutions et juridictions d'un Membre ne peuvent rejeter les requêtes ou autres documents qui leur sont adressés du fait qu'ils sont rédigés dans une langue officielle d'un autre Membre.

Article 13

1. Si le requérant réside sur le territoire d'un Membre autre que le Membre compétent, il peut présenter valablement sa demande à l'institu-

tion du lieu de sa résidence qui saisit l'institution ou les institutions compétentes mentionnées dans la demande.

2. Les demandes, déclarations ou recours qui auraient dû être introduits, selon la législation d'un Membre, dans un délai déterminé auprès d'une autorité, institution ou juridiction de ce Membre, sont recevables s'ils sont introduits dans le même délai auprès d'une autorité, institution ou juridiction d'un autre Membre sur le territoire duquel le requérant réside. En ce cas, l'autorité, l'institution ou la juridiction ainsi saisie transmet sans délai ces demandes, déclarations ou recours à l'autorité, à l'institution ou à la juridiction compétente du premier Membre. La date à laquelle ces demandes, déclarations ou recours ont été introduits auprès d'une autorité, institution ou juridiction du second Membre est considérée comme la date d'introduction auprès de l'autorité, de l'institution ou de la juridiction compétente pour en connaître.

3. Les prestations dues par un Membre à un bénéficiaire qui réside ou séjourne sur le territoire d'un autre Membre peuvent être servies soit directement par l'institution débitrice, soit par l'intermédiaire d'une institution désignée par ce Membre, au lieu où le bénéficiaire réside ou séjourne, sous réserve de l'accord des Membres en cause.

Article 14

Tout Membre doit favoriser le développement de services sociaux destinés à assister les personnes auxquelles s'applique la présente convention, notamment les travailleurs migrants, dans leurs relations avec ses autorités, institutions et juridictions, en particulier pour faciliter leur admission au bénéfice des prestations et l'exercice éventuel de leurs droits de recours, ainsi que pour promouvoir l'amélioration de leur condition personnelle et familiale.

Partie VI. Dispositions diverses

Article 15

Sauf en ce qui concerne les prestations d'invalidité, de vieillesse, de survivants et de maladie professionnelle dont la charge est répartie entre deux ou plusieurs Membres, la présente convention ne peut conférer ni maintenir le droit de bénéficier de plusieurs prestations de même nature se rapportant à une même période d'assurance obligatoire, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence.

Article 16

1. Les prestations servies et autres frais supportés par l'institution d'un Membre pour le compte de l'institution d'un autre Membre donnent lieu,

sauf renonciation, à remboursement, selon les modalités déterminées d'un commun accord entre ces Membres.

2. Les transferts de sommes résultant de l'application de la présente convention sont effectués, en tant que de besoin, conformément aux accords en vigueur entre les Membres intéressés au moment du transfert. A défaut, les mesures nécessaires seront prises d'un commun accord entre eux.

Article 17

1. Les Membres peuvent déroger aux dispositions de la présente convention par voie d'arrangements particuliers, dans le cadre des instruments bilatéraux ou multilatéraux conclus par deux ou plusieurs d'entre eux, à condition de ne pas affecter les droits et obligations des autres Membres et de régler la conservation des droits selon des dispositions qui, dans l'ensemble, soient au moins aussi favorables que celles qui sont prévues par la présente convention.

2. Un Membre est censé satisfaire aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 9 et de l'article 11 de la présente convention:

- a) lorsque, à la date de sa ratification, il garantit le service des prestations en cause selon un montant appréciable, prescrit en vertu de sa législation, à tous les bénéficiaires, sans égard à leur nationalité et quel que soit le lieu de leur résidence, et
- b) lorsqu'il donne effet auxdites dispositions du paragraphe 1 de l'article 9 et de l'article 11 dans le cadre des instruments bilatéraux ou multilatéraux visés au paragraphe 1 de l'article 4 de la présente convention.

3. Tout Membre qui s'est prévalu des dispositions du paragraphe 2 du présent article doit, dans les 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, faire connaître:

- a) soit que les raisons qu'il a eues pour ce faire existent toujours;
- b) soit qu'il renonce à partir d'une date déterminée à se prévaloir des dispositions dudit paragraphe.

Partie VII. Dispositions transitoires et finales

Article 18

1. La présente convention n'ouvre aucun droit à prestations pour une période antérieure à son entrée en vigueur pour les Membres intéressés.

2. Pour l'application des dispositions de la présente convention, toute période d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence accomplie sous la législation d'un Membre, avant l'entrée en vigueur du système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de

la présente convention pour les Membres intéressés, doit être prise en considération pour déterminer si des droits sont susceptibles d'être ouverts conformément à ce système, dès son entrée en vigueur, sous réserve de dispositions particulières à convenir, en tant que de besoin, entre les Membres intéressés.

3. Toute prestation visée au paragraphe 1 de l'article 9 de la présente convention, qui n'a pas été liquidée ou qui a été suspendue à cause de la résidence de l'intéressé sur le territoire d'un Etat autre que le Membre compétent, sera liquidée ou rétablie, à la demande de l'intéressé, à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention pour ce dernier Membre, ou de la date de son entrée en vigueur pour le Membre dont l'intéressé est ressortissant – la plus récente de ces deux dates étant prise en considération – sauf si l'intéressé a obtenu antérieurement un règlement en capital au lieu de cette prestation. Les dispositions de la législation du Membre compétent relatives à la prescription ou à la déchéance des droits ne seront pas opposables à l'intéressé, s'il présente sa demande dans un délai de deux ans à partir de cette date ou, le cas échéant, à partir de la date d'effet des mesures prévues au paragraphe 1 de l'article 9.

4. Les Membres intéressés détermineront d'un commun accord la mesure dans laquelle le système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de la présente convention s'applique à des éventualités survenues avant l'entrée en vigueur de ce système pour ces Membres.

Article 19

1. La dénonciation de la présente convention par un Membre n'affectera pas les obligations de ce Membre en relation avec des éventualités survenues avant que cette dénonciation ait pris effet.

2. Les droits en cours d'acquisition conservés en application de la présente convention ne s'éteindront pas par l'effet de sa dénonciation par un Membre. Leur conservation ultérieure sera déterminée, pour la période postérieure à la date à laquelle cette dénonciation aura pris effet, par les instruments bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale conclus par ce Membre ou, à défaut, par la seule législation dudit Membre.

Article 20

1. La présente convention révisé la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, dans les conditions prévues aux paragraphes suivants du présent article.

2. L'entrée en vigueur de la présente convention pour tout Membre lié par les obligations de la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, n'entraîne pas de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention.

3. Toutefois, la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, cesse de s'appliquer dans les relations entre tous Membres liés par elle, au fur et à mesure de l'entrée en vigueur dans leurs relations mutuelles du système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de la présente convention.

Article 21

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

Article 22

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 23

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 24

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 25

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 26

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 27

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 23 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 28

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

(Suivent les signatures)

Convention n° 158
concernant la cessation de la relation de travail
à l'initiative de l'employeur

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 1982, en sa soixante-huitième session;

Notant les normes internationales existantes contenues dans la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963;

Notant que, depuis l'adoption de la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963, d'importants développements se sont produits dans la législation et la pratique de nombreux Etats Membres relatives aux questions visées par ladite recommandation;

Considérant que ces développements rendent opportune l'adoption de nouvelles normes internationales sur ce sujet, eu égard en particulier aux graves problèmes rencontrés dans ce domaine à la suite des difficultés économiques et des changements technologiques survenus ces dernières années dans de nombreux pays;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 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-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le licenciement, 1982:

Partie I.
Méthodes d'application, champ d'application et définition

Article 1

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

2. Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories suivantes de travailleurs salariés:

- a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;
- b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
- c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

3. Des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention.

4. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la convention.

5. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

6. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il sera 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 pourront avoir été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 4 et 5 du présent article, et il devra exposer dans des rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique à leur égard en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui les concerne.

Article 3

Aux fins de la présente convention, le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Partie II. Normes d'application générale

Section A. Justification du licenciement

Article 4

Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Article 5

Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment:

- a) l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;
- b) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;
- c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;
- d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;
- e) l'absence du travail pendant le congé de maternité.

Article 6

1. L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement.
2. La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles dans l'application du paragraphe 1 du présent article seront déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

Section B.

Procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci

Article 7

Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité.

Section C. Procédure de recours contre le licenciement

Article 8

1. Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre.

2. Dans les cas où le licenciement aura été autorisé par une autorité compétente, l'application du paragraphe 1 du présent article pourra être adaptée en conséquence conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Un travailleur pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable.

Article 9

1. Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.

2. Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié, les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention devront prévoir l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes:

- a) la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement tel que défini à l'article 4 de la présente convention devra incomber à l'employeur;
- b) les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à former leur conviction quant aux motifs du licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.

3. En cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à déterminer si

le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, étant entendu que l'étendue de leurs pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

Article 10

Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

Section D. Préavis

Article 11

Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis.

Section E.

Indemnité de départ et autres formes de protection du revenu

Article 12

1. Un travailleur licencié aura droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:

- a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant sera fonction, entre autres éléments, de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seront versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;
- b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;
- c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

2. Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités

ou prestations visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit paragraphe.

3. En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article pourra être prévue par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

Partie III.

Dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires

Section A. Consultation des représentants des travailleurs

Article 13

1. L'employeur qui envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devra:

- a) fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder;
- b) donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance que possible, l'occasion aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.

2. L'application du paragraphe 1 du présent article pourra être limitée, par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention, aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3. Aux fins du présent article, l'expression «représentants des travailleurs intéressés» signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Section B. Notification à l'autorité compétente

Article 14

1. Lorsque l'employeur envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, il devra,

conformément à la législation et à la pratique nationales, les notifier à l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes, y compris un exposé écrit des motifs de ces licenciements; du nombre et des catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et de la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder.

2. La législation nationale pourra limiter l'application du paragraphe 1 du présent article aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3. L'employeur devra informer l'autorité compétente des licenciements mentionnés au paragraphe 1 du présent article dans un délai minimum, à déterminer par la législation nationale, avant de procéder à ces licenciements.

Partie IV. Dispositions finales

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.

(Suivent les signatures)

28325

Recommandation n° 166
concernant la cessation de la relation de travail
à l'initiative de l'employeur

Texte authentique

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 1982, en sa soixante-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 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 recommandation complétant la convention sur le licenciement, 1982,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le licenciement, 1982:

I. Méthodes d'application, champ d'application et définitions

1. L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions propres à chaque pays.

2. (1) La présente recommandation s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

(2) Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente recommandation les catégories suivantes de travailleurs salariés:

- a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;
- b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celles-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
- c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

(3) Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourraient être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommanda-

tion ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la recommandation.

(4) Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourraient être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

3. (1) Des garanties adéquates contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la convention sur le licenciement, 1982, et de la présente recommandation devraient être prévues.

(2) A cette fin, l'une ou plusieurs des mesures suivantes pourraient, par exemple, être prévues;

- a) restreindre l'utilisation de contrats de durée déterminée aux cas où, en raison soit de la nature du travail à effectuer, soit des conditions dans lesquelles ce travail doit être accompli, soit des intérêts du travailleur, la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée;
- b) assimiler les contrats de durée déterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a) du présent sous-paragraphe, à des contrats de travail de durée indéterminée;
- c) assimiler les contrats de durée déterminée, lorsqu'ils ont fait l'objet d'un ou de plusieurs renouvellements, à des contrats de travail de durée indéterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a) du présent sous-paragraphe.

4. Aux fins de la présente recommandation, le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

II. Normes d'application générale

Justification du licenciement

5. Outre les cas prévus à l'article 5 de la convention sur le licenciement, 1982, ne devraient pas constituer des motifs valables de licenciement:

- a) l'âge, sous réserve de la législation et de la pratique nationales en ce qui concerne la retraite;
- b) l'absence du travail due au service militaire obligatoire ou à d'autres obligations civiques, conformément à la législation et à la pratique nationales.

6. (1) L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devrait pas constituer une raison valable de licenciement.

(2) La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical serait requis et les limitations possibles dans l'application des dispositions du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe devraient être déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci

7. Un travailleur ne devrait pas être licencié pour une faute qui, aux termes de la législation ou de la pratique nationales, ne justifierait le licenciement que si elle était répétée à une ou à plusieurs reprises, à moins que l'employeur ne lui ait donné, par écrit, un avertissement approprié.

8. Un travailleur ne devrait pas être licencié pour insuffisance professionnelle, à moins que l'employeur ne lui ait donné les instructions appropriées et ne l'ait dûment averti par écrit et que le travailleur continue à ne pas s'acquitter de son travail de manière satisfaisante après l'expiration d'un délai raisonnable qui devrait lui permettre d'y parvenir.

9. Un travailleur devrait avoir le droit d'être assisté par une autre personne lorsqu'il se défend, comme le prévoit l'article 7 de la convention sur le licenciement, 1982, contre les allégations relatives à sa conduite ou à son travail qui sont susceptibles d'entraîner son licenciement; ce droit pourrait être précisé par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

10. L'employeur devrait être censé avoir renoncé à son droit de licencier un travailleur pour faute s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable après avoir eu connaissance de la faute en question.

11. L'employeur pourrait consulter les représentants des travailleurs avant de prendre une décision définitive sur les cas individuels de licenciement.

12. L'employeur devrait notifier par écrit au travailleur sa décision de le licencier.

13. (1) Un travailleur auquel son licenciement a été notifié ou qui a été licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur une déclaration écrite du motif ou des motifs du licenciement.

(2) La disposition du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe pourrait ne pas être appliquée en cas de licenciements collectifs pour les motifs mentionnés aux articles 13 et 14 de la convention sur le licenciement, 1982, si les procédures prévues dans ces articles sont suivies.

Procédure de recours contre le licenciement

14. Le recours à une procédure de conciliation avant ou pendant une procédure de recours contre un licenciement pourrait être prévu.

15. Des efforts devraient être entrepris par les pouvoirs publics, par les représentants des travailleurs et par les organisations de travailleurs pour faire en sorte que les travailleurs soient pleinement informés des possibilités de recours dont ils disposent.

Période de temps libre pendant le préavis

16. Pendant le préavis mentionné à l'article 11 de la convention sur le licenciement, 1982, le travailleur devrait avoir droit à des périodes de temps libre d'une durée raisonnable sans perte de salaire, prise à des moments convenant aux deux parties, afin qu'il puisse chercher un autre emploi.

Certificat de travail

17. Un travailleur licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur, un certificat indiquant seulement les dates de son entrée en service et de son départ ainsi que la nature du travail ou des travaux dont il était chargé; néanmoins, et à la demande du travailleur, une évaluation de sa conduite et de son travail pourrait être donnée dans ce même certificat ou dans un certificat distinct.

Indemnité de départ et autres formes de protection du revenu

18. (1) Un travailleur licencié devrait avoir droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:

- a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant serait fonction entre autres éléments de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seraient versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;
- b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;
- c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

(2) Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit sous-paragraphe.

(3) En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du

présent paragraphe pourrait être prévue par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe I de la présente recommandation.

III. Dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires

19. (1) Toutes les parties intéressées devraient chercher à prévenir ou à limiter, dans toute la mesure possible, les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, sans porter préjudice au fonctionnement efficace de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et à atténuer les effets défavorables de tout licenciement ainsi motivé pour le travailleur ou les travailleurs intéressés.

(2) Lorsqu'il y a lieu, l'autorité compétente devrait aider les parties à chercher des solutions aux problèmes que posent les licenciements envisagés.

Consultations sur les changements importants affectant l'entreprise

20. (1) L'employeur qui envisage d'introduire, dans la production, le programme, l'organisation, la structure ou les techniques, des changements importants de nature à entraîner des licenciements devrait consulter les représentants des travailleurs intéressés aussi longtemps à l'avance que possible, notamment sur l'introduction de ces changements, les effets qu'ils sont susceptibles d'avoir et les mesures permettant de prévenir ou de limiter les effets défavorables de ces changements.

(2) Afin de permettre aux représentants des travailleurs intéressés de participer efficacement aux consultations mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, l'employeur devrait leur fournir en temps utile toutes les informations pertinentes sur les changements importants envisagés et sur les effets que ces changements sont susceptibles d'avoir.

(3) Aux fins du présent paragraphe, l'expression «représentants des travailleurs intéressés» signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Mesures permettant de prévenir ou de limiter les licenciements

21. Les mesures qui devraient être prises en considération afin de prévenir ou de limiter les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire pourraient comprendre notamment les restrictions de l'embauche, l'échelonnement de la réduction du personnel sur une certaine période afin de faire jouer la diminution naturelle des effectifs, les mutations internes, la formation et le recyclage, la retraite anticipée facultative avec une protection appropriée du revenu, la diminution des heures supplémentaires et la réduction de la durée normale du travail.

22. Lorsqu'il apparaît qu'une réduction temporaire de la durée normale du travail serait susceptible de prévenir ou de limiter les licenciements dus à des difficultés économiques temporaires, il conviendrait d'examiner la possibilité d'accorder, pour les heures normales non effectuées, une compensation partielle des pertes de salaire, financée selon des méthodes appropriées à la législation et à la pratique nationales.

Critères de désignation pour les licenciements

23. (1) La désignation par l'employeur des travailleurs qui doivent être licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devrait s'opérer selon des critères établis autant que possible d'avance, qui tiendraient dûment compte aussi bien des intérêts de l'entreprise, de l'établissement ou du service que de ceux des travailleurs.

(2) Ces critères, leur ordre de priorité et leur importance relative devraient être déterminés par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Priorité de réembauchage

24. (1) Les travailleurs qui ont été licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devraient bénéficier d'une certaine priorité de réembauchage si l'employeur embauche de nouveau des travailleurs ayant des qualifications comparables, à condition qu'ils en aient manifesté le désir dans un certain délai à compter de leur départ.

(2) Cette priorité de réembauchage pourrait être limitée à une période déterminée.

(3) Les critères de priorité du réembauchage, la question du maintien des droits, notamment d'ancienneté, en cas de réembauchage ainsi que les dispositions relatives au salaire des travailleurs réembauchés devraient être déterminés conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Atténuation des effets des licenciements

25. (1) En cas de licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, le placement des travailleurs touchés dans d'autres emplois convenables dès que possible et, s'il y a lieu, après une période de formation ou de recyclage, devrait être encouragé par des mesures appropriées aux conditions nationales, qui seraient prises par l'autorité compétente avec la collaboration de l'employeur et des représentants des travailleurs intéressés lorsque cela est possible.

(2) Dans la mesure du possible, l'employeur devrait aider les travailleurs touchés par ces licenciements dans la recherche d'un autre emploi convenable, par exemple grâce à des contacts directs avec d'autres employeurs.

(3) En décidant de l'aide à fournir aux travailleurs touchés afin qu'ils

obtiennent un autre emploi convenable ou bénéficient d'une formation ou d'un cours de recyclage, on pourrait tenir compte de la convention et de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

26. (1) Afin d'atténuer les effets défavorables des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, on devrait examiner la possibilité de fournir une protection du revenu pendant toute période de formation ou de recyclage et un remboursement partiel ou total des dépenses exposées pour la formation ou le recyclage et pour la recherche et la prise d'un emploi exigeant un changement de résidence.

(2) L'autorité compétente devrait prendre en considération la possibilité d'assurer des ressources financières permettant de supporter entièrement ou en partie les mesures mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, conformément à la législation et à la pratique nationales.

IV. Effet sur la recommandation antérieure

27. La présente recommandation et la convention sur le licenciement, 1982, remplacent la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963.

(Suivent les signatures)

Protocole relatif à la convention sur les plantations, 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 2 juin 1982, en sa soixante-huitième session;

Après avoir décidé de l'adoption de certaines propositions visant à réviser la convention et la recommandation sur les plantations, 1958, qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;

Ayant décidé que ces propositions prendraient la forme d'un protocole limité à la révision des dispositions pertinentes de la convention sur les plantations, 1958,

adopte, ce dix-huitième jour de juin 1982, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail relative aux conventions, le protocole ci-après qui sera dénommé Protocole relatif à la convention sur les plantations, 1958.

Article 1

Un Membre peut, par une déclaration jointe à sa ratification de la convention sur les plantations, 1958, spécifier qu'il ratifie la convention en substituant à l'article 1 de celle-ci le texte ci-après:

«Article 1 (révisé)»

1. Aux fins de la présente convention, le terme «plantation» comprend toute exploitation agricole, située dans une région tropicale ou subtropicale, qui emploie régulièrement des travailleurs salariés et où sont principalement cultivés ou produits à des fins commerciales: le café, le thé, la canne à sucre, le caoutchouc, les bananes, le cacao, les noix de coco, les arachides, le coton, le tabac, les fibres textiles (sisal, jute et chanvre), les agrumes, l'huile de palme, le quinquina ou les ananas. Cette convention n'est pas applicable aux entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exclure de l'application de la convention les exploitations dont la superficie ne

dépasse pas 5 hectares (12,5 acres) et qui n'occupent pas plus de 10 travailleurs dans une période quelconque au cours d'une année civile. Il devra indiquer, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les catégories d'exploitations ainsi exclues et, dans les rapports suivants, toute mesure prise en vue d'appliquer la convention à certaines des catégories exclues, ou à leur ensemble, ainsi que toute mesure prise pour que la convention continue à s'appliquer à des exploitations entrant dans le champ des exclusions prévues au présent paragraphe mais créées par la division d'une plantation postérieurement à l'entrée en vigueur de l'article 1 (révisé) pour le Membre intéressé.

3. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur pourra, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, étendre l'application de la convention à d'autre culture;

- a) en ajoutant à la liste figurant au paragraphe 1 du présent article une ou plusieurs des cultures suivantes: riz, chicorée, cardamome, géranium et pyrèthre, ou toute autre culture;
- b) en ajoutant aux plantations visées au paragraphe 1 du présent article des catégories d'exploitations qui n'y sont pas visées, mais qui, d'après la législation ou la pratique nationales, sont classées comme plantations.

Le Membre dont il s'agit devra indiquer toute mesure prise à cet égard dans les rapports annuels sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

4. Aux fins du présent article, le terme «plantation» comprend normalement les services de transformation primaire du produit ou des produits de la plantation effectuée sur le lieu ou à proximité de celle-ci.»

Article 2

1. Un membre qui est déjà partie à la convention sur les plantations, 1958, peut, par la communication de sa ratification formelle du présent protocole au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement, accepter le texte révisé de l'article 1 de la convention cité à l'article 1 du présent protocole. Cette ratification prendra effet douze mois après la date où elle aura été enregistrée par le Directeur général. A compter de ce moment, le texte de la convention qui liera le Membre intéressé sera celui dans lequel l'article 1 révisé aura été substitué à l'article 1 original.

2. La référence au premier rapport sur l'application de la convention qui

est faite au paragraphe 2 du texte révisé de l'article 1 de la convention doit être comprise, dans le cas d'un Membre déjà partie à la convention, comme visant le premier rapport soumis après l'entrée en vigueur du présent protocole pour le Membre intéressé.

3. 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 du présent protocole qui lui seront communiquées par les parties à la convention.

4. 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 qu'il aura enregistrées conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

Article 3

Les versions française et anglaise du texte du présent protocole font également foi.

(Suivent les signatures)

Rapport sur la 68e session de la Conférence internationale du Travail du 4 mai 1983

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1983
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	28
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	83.036
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	19.07.1983
Date	
Data	
Seite	1138-1195
Page	
Pagina	
Ref. No	10 103 764

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les. Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.