



Organisation
internationale
du Travail

Appl. 19 - C.158, R.166

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
RAPPORTS SUR
LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS
*(Article 19 de la Constitution
de l'Organisation internationale du Travail)*

FORMULAIRE DE RAPPORT RELATIF AUX INSTRUMENTS SUIVANTS:
Convention (n° 158) et recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
Genève
2026

L'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail concerne l'adoption de conventions et de recommandations par la Conférence, ainsi que les obligations qui en découlent pour les Membres de l'Organisation. Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi libellées:

5. S'il s'agit d'une convention:

[...]

e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

6. S'il s'agit d'une recommandation:

[...]

d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

7. Dans le cas où il s'agit d'un État fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'État fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des États fédératifs;

b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des États constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra:

[...]

iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des États constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie;

v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses États constituants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de

la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.

RAPPORT

à présenter le 28 février 2026 au plus tard, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de, sur l'état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l'objet des instruments mentionnés dans le formulaire ci-après.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent envoyer leurs commentaires au plus tard le 30 juin 2026.

* * *

Cadre et portée des questions

À sa 349^e session (octobre-novembre 2023), le Conseil d'administration était saisi d'un document sur le choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2026, au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, en vue de la préparation par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'étude d'ensemble de 2026, qui serait examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2027¹.

L'élaboration de l'étude d'ensemble sera l'occasion de dresser un bilan complet de l'état actuel de la législation et de la pratique dans le monde en ce qui concerne les licenciements et, ce faisant, d'appeler l'attention sur les instruments retenus, de recenser les obstacles éventuels à la ratification et de fournir des informations utiles en vue de la discussion que le mécanisme d'examen des normes tiendra sur ces deux instruments en 2027.

* * *

Les questions contenues dans le présent formulaire de rapport sont basées sur les dispositions pertinentes de la convention (n° 158) et de la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982.

¹ GB.349/PV(Rev.1), paragr. 992 à 1021.

I. Méthodes d'application et définition

- | | |
|---|---|
| 1. Veuillez indiquer si des dispositions relatives à la protection contre le licenciement sont établies par l'une ou plusieurs des méthodes suivantes: <i>a)</i> législation (lois ou règlements), <i>b)</i> conventions collectives, <i>c)</i> règlements d'entreprise, <i>d)</i> sentences arbitrales, <i>e)</i> décisions judiciaires, ou <i>f)</i> autres méthodes d'application. Dans l'affirmative, prière de fournir les liens d'accès ou les textes pertinents de la législation, de conventions ou de sentences arbitrales types et d'arrêts de principe pertinents. | Article 1 de la convention et paragraphe 1 de la recommandation |
| 2. Veuillez indiquer si et de quelle manière le «licenciement» ¹ est défini au niveau national, en précisant si cette définition englobe la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. | Article 3 de la convention et paragraphe 4 de la recommandation |

II. Champ d'application et exclusions

Champ d'application

- | | |
|--|---|
| 3. Veuillez indiquer si, dans la législation ou la pratique nationales, la protection contre le licenciement s'étend:
<i>a)</i> à toutes les branches d'activité économique;
<i>b)</i> à tous les travailleurs salariés. | Article 2 (1) de la convention et paragraphe 2 (1) de la recommandation |
|--|---|

Exclusions fondées sur la nature du contrat de travail et sur les catégories de travailleurs

- | | |
|--|--|
| 4. Veuillez indiquer si les catégories suivantes de travailleurs salariés sont exclues, en tout ou en partie, de l'ensemble ou de certaines des mesures de protection contre le licenciement qui sont établies dans la législation ou la pratique nationales:
<i>a)</i> les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée. Merci de préciser, le cas échéant, la définition donnée à «contrat de travail portant sur une période déterminée» et «contrat de travail portant sur une tâche déterminée»;
<i>b)</i> 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. Merci de préciser, le cas échéant, la durée de ces périodes et si elles sont fixées d'avance;
<i>c)</i> les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période. Prière de fournir, le cas échéant, la définition de «travailleurs engagés à titre occasionnel», telle qu'elle existe dans la législation ou la pratique nationales. | Article 2 (2) <i>a)</i> - <i>c)</i> , (4), (5) et (6) de la convention et paragraphe 2 (2) <i>a)</i> - <i>c)</i> , (3) et (4) de la recommandation |
|--|--|

¹ Veuillez noter que, conformément à l'article 3 de la convention, les termes «licenciement» et «cessation de la relation de travail» désignent, dans le présent questionnaire, la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

5. Veuillez indiquer si d'autres catégories de travailleurs salariés sont exclues de l'ensemble ou de certaines des mesures de protection contre le licenciement. Dans l'affirmative, merci de préciser:
- a) si des catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial sont exclues de l'application desdites mesures. Dans l'affirmative, veuillez indiquer la nature de ces exclusions et si lesdits régimes spéciaux leur assurent une protection au moins équivalente à celle prévue par la loi ou la pratique nationales;
 - b) si d'autres catégories limitées de travailleurs salariés sont exclues en raison de 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;
 - c) si les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées – là où il en existe – ont été consultées.

Garanties contre l'utilisation abusive des contrats de durée déterminée

6. Veuillez indiquer s'il existe des garanties adéquates à l'encontre de l'utilisation de contrats de travail portant sur une période déterminée (contrats de durée déterminée) qui puissent être utilisés comme un moyen d'é luder la protection contre le licenciement qui est établie dans la législation ou la pratique nationales. Dans l'affirmative, prière de donner des précisions sur:
- a) la durée maximale autorisée des contrats de durée déterminée;
 - b) les restrictions à l'utilisation des contrats de durée déterminée, tendant par exemple à en limiter l'usage aux cas où la relation de travail ne peut être de durée indéterminée en raison: i) de la nature du travail à effectuer; ii) des conditions dans lesquelles le travail doit être accompli; ou iii) des intérêts du travailleur;
 - c) les conditions dans lesquelles le contrat de durée déterminée peut être assimilé à un contrat de travail de durée indéterminée;
 - d) le nombre maximum de renouvellements autorisés avant que le contrat de durée déterminée ne soit assimilé à un contrat de durée indéterminée;
 - e) toute autre garantie ou mesure visant à restreindre le recours aux contrats de durée déterminée.
- Article 2 (3) et (5) de la convention et paragraphe 3 de la recommandation

III. Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

Nécessité d'invoquer un motif valable

7. Veuillez indiquer s'il existe, dans les méthodes d'application nationales, un principe général concernant la nécessité de justifier le licenciement par un motif valable. Le cas échéant, merci de préciser:
- a) si la législation nationale interdit expressément le licenciement sans motif valable;
 - b) quels sont les motifs valables de licenciement et quelle est leur définition, en précisant s'ils sont liés à:
 - i) l'aptitude du travailleur (absence des compétences ou qualités requises ou insuffisance professionnelle ne résultant pas d'une faute intentionnelle, incapacité à travailler à la suite d'une maladie ou d'un accident);
 - ii) la conduite du travailleur (mauvaise exécution des tâches ou comportement inapproprié, etc.);
 - iii) les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service (motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, etc.).
- Article 4 de la convention

Motifs non valables de licenciement

8. Veuillez indiquer si la législation nationale ou les autres méthodes d'application considèrent les critères suivants comme des motifs non valables de licenciement dans le cadre des méthodes nationales d'application:
- 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;
 - e) la couleur;
 - f) le sexe;
 - g) l'état matrimonial;
 - h) les responsabilités familiales;
 - i) la grossesse;
 - j) la religion;
 - k) l'opinion politique;
 - l) l'ascendance nationale;
 - m) l'origine sociale;
 - n) l'absence du travail pendant le congé de maternité;
 - o) l'âge, sous réserve de la législation et de la pratique nationales en ce qui concerne la retraite;
 - p) l'absence du travail due au service militaire obligatoire ou à d'autres obligations civiques, conformément à la législation et à la pratique nationales.
9. Veuillez indiquer si, dans le cadre des méthodes d'application nationales, il est considéré que l'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne constitue pas un motif valable de licenciement. Dans l'affirmative, merci de préciser:
- a) la définition de ce qui constitue une «absence temporaire du travail»;
 - b) la mesure dans laquelle un certificat médical est exigé;
 - c) toutes limitations prévues en la matière.
- Article 5 a)-e) de la convention et paragraphe 5 a) et b) de la recommandation
- Article 6 (1) et (2) de la convention et paragraphe 6 (1) et (2) de la recommandation

IV. Procédures relatives au licenciement

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

10. Veuillez indiquer si la législation ou la pratique nationales accordent au travailleur la possibilité de se défendre en cas de licenciement pour des motifs liés à: i) sa conduite; ou ii) son travail, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité. Si une telle possibilité est prévue dans la législation ou la pratique nationales, prière de fournir des précisions sur les cas dans lesquels il ne peut pas être raisonnablement attendu de l'employeur qu'il offre cette possibilité. Article 7 de la convention
11. Veuillez fournir des informations sur la manière dont le licenciement pour faute du travailleur est traité dans le cadre de la législation ou de la pratique nationales. Le cas échéant, merci de préciser si: Paragraphes 7 et 10 de la recommandation
- a) la faute doit être répétée à une ou à plusieurs reprises pour justifier le licenciement, à moins que l'employeur ne donne au travailleur, par écrit, un avertissement approprié;
 - b) l'employeur est 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.
12. Veuillez fournir des informations sur la manière dont le licenciement pour insuffisance professionnelle du travailleur est traité dans le cadre de la législation ou de la pratique nationales. Merci de préciser si l'employeur est tenu: Paragraphe 8 de la recommandation
- a) de donner des instructions appropriées au travailleur;
 - b) d'avertir le travailleur par écrit qu'il ne s'acquitte pas de son travail de manière satisfaisante et de fixer un délai raisonnable lui permettant de s'améliorer.
13. Veuillez indiquer si, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, le travailleur a le droit d'être assisté par une autre personne lorsqu'il se défend contre des allégations relatives à sa conduite ou à son travail qui sont susceptibles d'entraîner son licenciement. Dans l'affirmative, prière de donner des précisions sur la manière dont l'exercice de ce droit est réglementé. Paragraphe 9 de la recommandation
14. Veuillez indiquer si, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, l'employeur est tenu: Paragraphes 11 et 12 de la recommandation
- a) de consulter les représentants des travailleurs avant de prendre une décision définitive sur les cas individuels de licenciement;
 - b) de notifier par écrit au travailleur sa décision de le licencier.

Procédure de recours contre le licenciement

15. Veuillez indiquer si, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, le travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée a le droit de recourir contre cette mesure devant un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage, un arbitre ou tout autre organisme impartial. Dans l'affirmative, prière de préciser: Article 8 (1), (2) et (3) de la convention et paragraphe 15 de la recommandation
- a) si le droit de recours est limité lorsque le licenciement a été autorisé par une autorité compétente;
 - b) si le travailleur est tenu d'exercer son droit de recours dans un délai donné suivant le licenciement;

- c) si des efforts sont 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. Dans l'affirmative, prière de décrire la nature et les effets de ces mesures.
16. Veuillez indiquer si l'organisme ou les organismes mentionnés à la question 15 sont habilités à: Article 9 (1) et (3) de la convention
- a) examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement;
 - b) examiner les autres circonstances du cas;
 - c) décider si le licenciement était justifié;
 - d) déterminer, en cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs. Dans l'affirmative, merci de préciser si l'organisme ou les organismes concernés peuvent aussi décider si ces motifs sont suffisants pour justifier le licenciement.
17. Veuillez indiquer si l'organisme ou les organismes mentionnés à la question 15 sont habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée lorsqu'ils arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié et que, 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. Article 10 de la convention
- Dans l'affirmative, merci de préciser comment le montant de cette indemnité est fixé ou en quoi consiste la réparation.
18. Veuillez indiquer si la législation ou la pratique nationales comprennent des mesures visant à ce que le travailleur n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement était injustifié. Dans l'affirmative, prière d'indiquer si la législation ou la pratique nationales prévoient l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes: Article 9 (2) a) et b) de la convention
- a) la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement incombe à l'employeur;
 - b) la décision quant au motif du licenciement mentionnée à la question 15 est prise au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.
19. Veuillez indiquer si, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, une procédure de conciliation peut avoir lieu avant ou pendant la procédure de recours contre le licenciement. Dans l'affirmative, prière de fournir des informations sur le fonctionnement de cette procédure. Paragraphe 14 de la recommandation

V. Préavis et certificat de travail

20. Veuillez indiquer si, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, un travailleur qui fait l'objet d'une mesure de licenciement a 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. Dans l'affirmative, prière de préciser: Article 11 de la convention et paragraphe 16 de la recommandation
- a) la définition du «préavis», sa durée et la nature de l'indemnité tenant lieu de préavis;
 - b) la manière dont la «faute grave» est définie à cette fin;
 - c) si, pendant la durée du préavis, les travailleurs ont droit à des périodes de temps libre d'une durée raisonnable sans perte de salaire, prises à des moments convenant aux deux parties, pour pouvoir chercher un autre emploi.

21. Veuillez indiquer si les travailleurs qui ont été licenciés ont le droit:
- a) de se faire délivrer à leur demande, par l'employeur, un certificat mentionnant seulement les dates de leur entrée en service et de leur départ, ainsi que la nature du travail ou des travaux dont ils étaient chargés;
 - b) de se faire délivrer, à leur demande, une évaluation de leur conduite et de leur travail, qui pourrait figurer dans ce même certificat ou dans un certificat distinct.
- Paragraphe 17 de la recommandation

VI. Indemnité de départ et autres formes de protection du revenu

22. Veuillez fournir des informations sur la nature des prestations auxquelles a droit un travailleur licencié. Prière d'indiquer si ces prestations comprennent:
- a) une indemnité de départ ou d'autres prestations similaires. Prière d'indiquer également: i) si leur montant est fonction de l'ancienneté, du niveau de salaire ou d'autres critères; et ii) si elles sont versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;
 - b) des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou d'autres prestations de sécurité sociale (de vieillesse ou d'invalidité, par exemple);
 - c) une combinaison de ces indemnités et prestations.
23. Veuillez indiquer si la législation et la pratique nationales prévoient la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à la question 22 en cas de licenciement pour faute grave.
- Article 12 (1) a)-c), (2) et (3) de la convention et paragraphe 18 (1) a)-c) et (2) de la recommandation
- Article 12 (3) de la convention et paragraphe 18 (3) de la recommandation

VII. Licenciement pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires

24. Veuillez fournir des informations sur la législation, les conventions collectives, les sentences arbitrales, les décisions judiciaires ou les autres méthodes d'application régissant le licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire. Si disponible, prière de communiquer copie des textes de la législation, de conventions ou de décisions de justice illustrant la manière dont ces dispositions sont mises en œuvre dans la pratique.
25. Veuillez fournir des informations sur la manière dont le licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire est défini dans le cadre des méthodes d'application nationales, le cas échéant.
- Articles 1, 13 et 14 de la convention
- Articles 1, 13 et 14 de la convention

Information et consultation des représentants des travailleurs

26. Veuillez indiquer si, en cas de licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, l'employeur a l'obligation de fournir en temps utile les informations pertinentes aux représentants des travailleurs intéressés reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales². Merci d'indiquer en particulier:
- a) si ces informations doivent comprendre: i) les motifs des licenciements envisagés; ii) le nombre et les catégories de travailleurs que les licenciements sont susceptibles d'affecter; et iii) la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder;
 - b) si l'obligation est limitée à un nombre ou à un pourcentage déterminé du personnel; dans l'affirmative, merci de préciser le nombre ou le pourcentage déterminé.
27. Veuillez indiquer si, en vertu de la législation et pratique nationales, en cas de licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, l'employeur a l'obligation de donner aux représentants des travailleurs intéressés, aussi longtemps à l'avance que possible, l'occasion d'être consultés sur: i) les mesures visant à prévenir ou limiter les licenciements; et ii) les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi. Dans l'affirmative, prière d'indiquer:
- a) comment cette possibilité de consultation est donnée, combien de temps à l'avance et les objectifs de la consultation;
 - b) si l'obligation est limitée à un nombre ou à un pourcentage déterminé du personnel; dans l'affirmative, prière de préciser le nombre ou le pourcentage déterminé.
28. Veuillez indiquer si, dans les cas où il envisage d'introduire, dans la production, le programme, l'organisation, la structure ou les techniques, des changements importants de nature à entraîner des licenciements, l'employeur est tenu de consulter les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance que possible, au sujet: i) de l'introduction de ces changements; ii) des effets qu'ils sont susceptibles d'avoir; et iii) des mesures permettant de prévenir ou de limiter leurs effets défavorables. Dans l'affirmative, prière de préciser quand l'employeur doit fournir les informations pertinentes.

Article 13 (1) a), (2) et (3) de la convention

Article 13 (1) b), (2) et (3) de la convention et paragraphe 21 de la recommandation

Paragraphe 20 (1) à (3) de la recommandation

² L'expression «représentants des travailleurs intéressés» désigne les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 (article 13 (3) de la convention n° 158 et paragraphe 20 (3) de la recommandation n° 166).

Mesures visant à prévenir ou à limiter les licenciements et à atténuer leurs effets

29. Veuillez fournir des informations, le cas échéant, sur la nature et les effets des mesures prises dans le contexte de ces licenciements: Paragraphe 21, 25 (1) et (3) et 26 (1) et (2) de la recommandation
- a) pour prévenir ou limiter les licenciements: prière d'indiquer si ces mesures comprennent l'une des suivantes: restrictions de l'embauche, échelonnement de la réduction du personnel sur une certaine période afin de faire jouer la diminution naturelle des effectifs, mutations internes, formation et recyclage, retraite anticipée facultative avec protection appropriée du revenu, diminution des heures supplémentaires et réduction de la durée normale du travail;
 - b) pour atténuer les effets des licenciements: prière d'indiquer si ces mesures comprennent l'une des suivantes:
 - i) placement par l'autorité compétente, en collaboration avec l'employeur et les représentants des travailleurs intéressés, des travailleurs qui ont été licenciés dans d'autres emplois convenables dès que possible, après une période de formation ou de recyclage;
 - ii) protection du revenu pendant la période de formation ou de recyclage et 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.
- Le cas échéant, merci d'indiquer si l'autorité compétente fournit des ressources financières permettant de supporter entièrement ou en partie les mesures mentionnées au point ii).

Notification à l'autorité compétente

30. Veuillez indiquer si, dans les cas où il envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, l'employeur a l'obligation, conformément à la législation ou à la pratique nationales, de les notifier à l'autorité compétente, aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes. Dans l'affirmative, prière d'indiquer: Article 14 (1) à (3) de la convention
- a) l'autorité ou les autorités compétentes aux fins de la notification;
 - b) les informations à fournir, et notamment s'il convient de préciser: i) les motifs des licenciements; ii) le nombre et les catégories de travailleurs que les licenciements sont susceptibles d'affecter; et iii) la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder;
 - c) si l'obligation est limitée aux licenciements d'un nombre ou d'un pourcentage déterminé du personnel; dans l'affirmative, préciser;
 - d) le préavis minimum prévu par la législation nationale.

Critères de désignation pour les licenciements et priorité de réembauchage

31. Veuillez indiquer si, dans le cadre de la législation ou de la pratique nationales, la désignation des travailleurs qui doivent faire l'objet d'une mesure de licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire est basée sur des critères établis. Dans l'affirmative, prière de fournir des informations sur la manière dont ces critères tiennent dûment compte aussi bien: i) des intérêts de l'entreprise, de l'établissement ou du service; que ii) des intérêts des travailleurs. Paragraphe 23 (1) et (2) de la recommandation
32. Veuillez indiquer s'il existe, dans la législation et la pratique nationales, des mesures pour garantir que les travailleurs qui ont été licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire bénéficient d'une certaine priorité de réembauchage au cas où l'employeur embaucherait de nouveau des travailleurs ayant des qualifications comparables. Dans l'affirmative, prière d'indiquer: Paragraphe 24 (1) à (3) de la recommandation
- a) si cette priorité est soumise à la condition que les travailleurs manifestent le désir d'être réembauchés dans un certain délai à compter de leur départ;
 - b) si la priorité de réembauchage est limitée dans le temps;
 - c) si les méthodes d'application nationales établissent:
 - i) les critères de priorité du réembauchage;
 - ii) la question du maintien des droits (notamment d'ancienneté) en cas de réembauchage;
 - iii) les dispositions relatives au salaire des travailleurs réembauchés.

Informations statistiques

33. Si disponible, veuillez fournir des informations sur la manière dont la convention est appliquée dans la pratique, notamment les statistiques relatives aux activités des organes de recours (par exemple sur le nombre de recours déposés pour cause de licenciement, le résultat des recours, la nature de la réparation accordée et le délai moyen de la procédure) et au nombre de licenciements motivés par des motifs économiques ou similaires.

Effets des instruments et perspectives de ratification de la convention n° 158

34. Veuillez indiquer si des modifications ont été apportées ou s'il est envisagé d'en apporter à la législation ou à la pratique nationales en vue de donner effet à tout ou partie des dispositions de la convention n° 158 et de la recommandation n° 166. Dans l'affirmative, prière de fournir les liens d'accès ou des copies des textes pertinents.
35. Veuillez fournir des informations concernant les perspectives de ratification et recenser les difficultés ou les obstacles qui entravent la ratification de la convention n° 158, le cas échéant.

Article 23, paragraphe 2, de la Constitution

36. Veuillez indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles une copie du présent questionnaire a été communiquée en application de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT et indiquer si vous avez reçu, de la part de ces organisations, des observations au sujet de la suite donnée, ou à donner, à la convention n° 158 et à la recommandation n° 166. Dans l'affirmative, prière de transmettre une copie des observations reçues, accompagnée de tout commentaire que vous pourriez juger utile.
