

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

---

FORMULAIRE DE RAPPORT  
RELATIF À LA  
**CONVENTION (N° 158)**  
**SUR LE LICENCIEMENT, 1982**

Le présent formulaire de rapport est destiné aux pays qui ont ratifié la convention. Il a été approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, dont la teneur est la suivante: «Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier.»

Le gouvernement pourra juger utile de consulter le texte figurant en annexe de la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, dont les dispositions complètent la convention et peuvent aider à mieux comprendre celle-ci et à en faciliter l'application.

---

CONSEILS PRATIQUES POUR LA RÉDACTION DES RAPPORTS

*Premiers rapports*

S'il s'agit du premier rapport de votre gouvernement faisant suite à l'entrée en vigueur de la convention dans votre pays, des informations complètes doivent être données sur chacune des dispositions de la convention et sur chaque question du formulaire de rapport.

*Rapports subséquents*

Dans les rapports subséquents, normalement, des informations ne doivent être données que sur les points suivants:

a) toutes nouvelles mesures législatives ou autres affectant l'application de la convention;

b) réponses aux questions du formulaire de rapport sur l'application pratique de la convention (par exemple: informations statistiques, résultats d'inspections, décisions judiciaires ou administratives), ainsi que sur la communication de copies du rapport aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et sur des observations éventuelles reçues de ces organisations;

c) **réponses aux commentaires des organes de contrôle:** le rapport doit contenir une réponse à tout commentaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ou de la Commission de la Conférence sur l'application des normes concernant l'application de la convention dans votre pays.

---

## Article 22 de la Constitution de l'OIT

Rapport pour la période du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

présenté par le gouvernement de \_\_\_\_\_

relatif à la

### CONVENTION (N° 158) SUR LE LICENCIEMENT, 1982

(ratification enregistrée le \_\_\_\_\_)

- I. Prière de donner la liste des lois et des règlements administratifs, etc. qui appliquent les dispositions de la convention. Prière d'annexer les textes de ces lois et règlements, etc., à moins qu'ils n'aient déjà été communiqués au Bureau international du Travail.**

Prière d'indiquer s'il existe d'autres dispositions ou méthodes en rapport avec l'application de la convention telles que des conventions collectives, des sentences arbitrales ou des décisions judiciaires (voir article 1 de la convention). Dans l'affirmative, prière de fournir les textes d'accords ou de sentences types et de décisions judiciaires créant un précédent.

Prière de donner toutes les informations disponibles sur la mesure dans laquelle ces lois et règlements ont été adoptés ou modifiés en vue de permettre la ratification de la convention ou comme conséquence de cette ratification.

- II. Prière de donner des indications détaillées, pour chacun des articles suivants de la convention, sur les dispositions des lois et règlements administratifs, etc. mentionnés ci-dessus, ou sur toutes autres mesures prises pour assurer l'application de chacune des dispositions de l'article. En outre, prière de fournir toute indication spécifiquement demandée ci-après sous différents articles.**

Si, dans votre pays, la ratification de la convention donne force de loi nationale à ses dispositions, prière d'indiquer les textes constitutionnels en vertu desquels elle porte cet effet. Prière de spécifier en outre les mesures prises pour rendre effectives les dispositions de la convention aux termes desquelles une autorité nationale doit prendre certaines mesures spécifiques pour mettre en œuvre la convention, par exemple adopter des dispositions définissant son champ d'application et précisant dans quelle mesure il est possible d'avoir recours aux clauses permissives qui y figurent, et attirer l'attention des parties intéressées sur ses dispositions.

Si la Commission d'experts ou la Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence ont été amenées à demander des précisions ou à formuler une observation sur les mesures prises pour appliquer la convention, prière de fournir les renseignements demandés ou de faire connaître quelle action a été entreprise par votre gouvernement pour régler les points en question.

#### 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.

*Paragraphe 2. Prière d'indiquer si certaines catégories de travailleurs salariés ont été exclues, en application de ce paragraphe, du champ d'application de l'ensemble de la présente convention ou de certaines de ses dispositions.*

*Paragraphe 3. Prière d'indiquer quelles garanties ont été prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention. (Voir à ce propos le paragraphe 3 de la recommandation sur le licenciement.)*

*Paragraphes 4-6. Pour autant qu'il pourra avoir été estimé nécessaire d'exclure de l'application de la présente convention certaines catégories de travailleurs salariés, en application des paragraphes 4 et 5;*

- a) *prière d'énumérer les catégories ainsi exclues et d'indiquer les motifs à l'appui de cette exclusion (paragraphe 6);*
- b) *prière d'indiquer si les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, ont été consultées (paragraphes 4 et 5);*
- c) *prière de fournir, si ces catégories ont été exclues en application du paragraphe 4, des renseignements sur le régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la convention;*
- d) *prière d'indiquer, dans le deuxième rapport et dans les rapports ultérieurs, l'état de la législation et de la pratique à l'égard des catégories ayant fait l'objet d'une exclusion (paragraphe 6);*
- e) *prière d'indiquer, dans le deuxième rapport et dans les rapports ultérieurs, tous changements qui pourraient être intervenus concernant la mesure dans laquelle il a été donné effet, ou il est proposé de donner effet, à la convention en ce qui concerne les catégories ayant fait l'objet d'une exclusion.*

## 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.

*Prière d'indiquer de quelle façon il est donné effet à cet article. Prière d'indiquer en particulier de quelle manière les raisons considérées comme étant des motifs valables de licenciement sont définies et si ces définitions sont édictées par la législation ou la réglementation ou par d'autres voies d'application telles que les décisions des tribunaux, en fournissant des exemplaires de décisions créant des précédents en la matière.*

#### 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.

*Prière d'indiquer comment il est donné effet au présent article.*

#### 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.

*Paragraphe 1. Prière d'indiquer comment il est donné effet à ce paragraphe.*

*Paragraphe 2. Prière d'indiquer comment est définie «l'absence temporaire du travail» et dans quelle mesure un certificat médical est requis, aux fins du paragraphe 1, et, le cas échéant, quelles limites ont été apportées à l'application de ce paragraphe.*

### 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.

*Prière d'indiquer comment il est donné effet à cet article.*

### 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.

*Paragraphe 1. Prière d'indiquer comment il est donné effet à ce paragraphe.*

*Paragraphe 2. Si le licenciement est soumis à l'autorisation préalable d'une autorité compétente, prière d'indiquer si l'application du paragraphe 1 est adaptée dans le cas où le licenciement est autorisé par cette autorité.*

*Paragraphe 3. Prière d'indiquer, le cas échéant, le délai dont dispose le travailleur pour exercer son droit de recours contre son licenciement.*

#### 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.

*Paragraphe 1. Prière d'indiquer comment il est donné effet à ce paragraphe.*

*Paragraphe 2. Prière d'indiquer s'il est donné effet à ce paragraphe grâce aux possibilités prévues à l'alinéa a) ou b) ou aux deux. Si l'application de ce paragraphe se fait selon l'alinéa b), prière d'indiquer de quelle manière les règlements et la procédure, qui servent aux organismes concernés pour former leur conviction, garantissent que le salarié n'a pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié.*

*Paragraphe 3. Au cas où le licenciement est motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, prière d'indiquer si les organismes mentionnés à l'article 8 sont habilités, en cas de recours, à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs et l'étendue de leurs pouvoirs pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier le licenciement.*

#### 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.

*Prière d'indiquer si les organismes mentionnés à l'article 8 ont le pouvoir, s'ils arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur. Prière d'indiquer les conséquences d'un échec de la réintégration du travailleur lorsque l'organisme compétent est arrivé à la conclusion que son licenciement était injustifié et/ou a ordonné ou proposé sa réintégration.*

*Si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, les organismes mentionnés à l'article 8 n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, prière d'indiquer s'ils sont habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate (en indiquant comment le montant de l'indemnité est fixé) ou de toute autre forme de réparation considérée comme appropriée (en indiquant en quoi consiste cette réparation).*

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.

*Prière d'indiquer comment il est donné effet à cet article. Si un préavis d'une durée raisonnable, ou une indemnité en tenant lieu, n'est pas obligatoire lorsque le travailleur s'est rendu coupable d'une faute grave, prière d'indiquer comment est définie, à cette fin, la «faute grave».*

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.

*Paragraphe 1. Prière d'indiquer s'il est donné effet à ce paragraphe par les mesures prévues à l'alinéa a) ou à l'alinéa b) ou par une combinaison des deux.*

*Paragraphe 3. Si l'application du paragraphe 1 se fait conformément aux mesures décrites à l'alinéa a), prière d'indiquer si la perte du droit aux indemnités ou prestations qui y sont mentionnées est prévue en cas de licenciement pour faute grave et, dans l'affirmative, d'indiquer comment est définie, à cette fin, la faute grave.*

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.

*Paragraphe 1. Prière d'indiquer comment il est donné effet à l'alinéa a). En particulier, prière d'indiquer les informations que l'employeur doit fournir aux représentants des travailleurs intéressés et combien de temps avant les licenciements envisagés ces informations doivent être fournies.*

*Prière d'indiquer comment l'alinéa b) est appliqué et, en particulier, de quelle façon l'occasion est donnée aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés, combien de temps avant les licenciements envisagés elle doit être donnée, et les objectifs de cette consultation.*

*Paragraphe 2. Prière d'indiquer si l'application du paragraphe 1 est limitée aux cas où les licenciements atteignent un nombre déterminé de travailleurs ou touchent un pourcentage déterminé du personnel et, dans l'affirmative, précisez les modalités.*

*Paragraphe 3. Prière d'indiquer quels sont les représentants des travailleurs auxquels, conformément au paragraphe 1 du présent article, l'employeur doit fournir les informations pertinentes et donner l'occasion d'être consultés.*

## 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.

*Paragraphe 1. Prière d'indiquer comment il est donné effet à ce paragraphe. En particulier, prière d'indiquer quelle est l'autorité compétente au titre de ce paragraphe et quelles informations doivent lui être fournies.*

*Paragraphe 2. Prière d'indiquer si l'application du paragraphe 1 est limitée aux cas où le nombre des licenciements envisagés atteint un nombre déterminé de travailleurs ou un pourcentage déterminé du personnel, et, dans l'affirmative, de quelle manière.*

*Paragraphe 3. Prière d'indiquer comment la législation nationale détermine le délai minimum mentionné dans ce paragraphe.*

**III. Prière d'indiquer à quelle autorité ou à quelles autorités est confiée l'application des lois et règlements administratifs, etc., mentionnés ci-dessus et par quelles méthodes le contrôle de cette application est assuré.**

**IV. Si ces renseignements n'ont pas déjà été fournis dans les réponses aux questions précédentes, prière d'indiquer si des tribunaux judiciaires ou autres ont rendu des décisions portant sur des questions de principe relatives à l'application de la convention. Dans l'affirmative, prière de fournir le texte de ces décisions.**

**V. Prière de fournir toutes informations générales sur la manière dont la convention est appliquée, y compris, par exemple, les statistiques disponibles sur les activités des organismes de recours (comme le nombre de recours contre les mesures de licenciement, le résultat de ces recours, la nature de la réparation accordée et la durée moyenne nécessaire pour que le jugement concernant le recours soit prononcé) et le nombre de licenciements pour motifs économiques ou similaires. Prière d'indiquer les difficultés pratiques rencontrées dans l'application de la convention.**

**VI. Prière d'indiquer à quelles organisations représentatives des employeurs et des travailleurs copie du présent rapport a été communiquée, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail<sup>1</sup>. Si copie du rapport n'a pas été communiquée aux organisations représentatives des employeurs et/ou des travailleurs, ou si elle a été communiquée à des organisations autres que celles-ci, prière de fournir des informations sur les particularités existant éventuellement dans votre pays qui expliqueraient cette situation.**

**Prière d'indiquer si vous avez reçu des organisations intéressées des observations quelconques, soit de caractère général, soit à propos du présent rapport ou du rapport précédent, sur l'application pratique des dispositions de la convention, sur l'application des dispositions législatives ou des autres mesures mettant en œuvre les normes de la convention. Dans l'affirmative, prière de communiquer le texte de ces observations en y joignant telles remarques que vous jugerez utiles.**

<sup>1</sup> L'article 23, paragraphe 2, de la Constitution est ainsi conçu: «Chaque Membre communiquera aux organisations représentatives reconnues telles aux fins de l'article 3 copie des informations et rapports transmis au Directeur général en application des articles 19 et 22.»

## ANNEXE

### RECOMMANDATION (N° 166) SUR LE LICENCIEMENT, 1982

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 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 intéressés, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation 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 intéressés, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation ou de certaines de ses dispo-

sitions 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 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 de 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 des 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.

#### *Procédures 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, prises 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 1 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 disposi-

tions 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.