

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1988 - 1989

Annexe au procès-verbal de la séance du 14 décembre 1988

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires étrangères, de la défense et des forces armées (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, autorisant la ratification de la convention internationale du travail n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Par M. Pierre MATRAJA,

Senateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean Lecanuet, *président* ; Yvon Bourges, Pierre Matraja, Michel d'Aillières, Emile Didier, *vice-présidents* ; Jean Garcia, Jacques Genton, Michel Alloncle, Guy Cabanel, *secrétaires* ; MM. Paul Alduy, Jean-Pierre Bayle, Jean-Luc Becart, Jean Bénard Mousseaux, André Bettencourt, André Boyer, Louis Brives, Michel Caldaguès, Jean Chamant, Jean-Paul Chambriard, Jacques Chaumont, Michel Chauty, Yvon Collin, Charles-Henri de Cossé-Brissac, Michel Crucis, André Delelis, Claude Estier, Louis de la Forest, Gérard Gaud, Philippe de Gaulle, Jacques Golliet, Mme Nicole de Hauteclocque, MM. Marcel Henry, Andre Jarrot, Louis Jung, Paul Kauss, Christian de La Malène, Bastien Leccia, Edouard Le Jeune, Max Lejeune, Louis Longequeue, Philippe Madrelle, Daniel Millaud, Claude Mont, Michel Moreigne, Jean Natali, Charles Ornano, Paul d'Ornano, Robert Pontillon, Roger Poudonson, Paul Robert, Xavier de Villepin, Albert Voilquin.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (9e législ.) : 152,286 et T.A 16.

Sénat : 35 (1988-1989).

SOMMAIRE

	Pages
	-
Introduction	3
I - Analyse de la convention	3
II - Présentation du droit français	5
Conclusions du rapporteur	7

Mesdames, Messieurs,

La Convention internationale du travail n° 158 concerne la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. Elle a été adoptée par la Conférence internationale du travail lors de sa 68e session, en juin 1982, et complète les dispositions de la recommandation sur la cessation de la relation de travail de 1963. Elle tient compte de l'évolution de la législation et de la pratique des Etats membres, à la suite des difficultés économiques et des changements technologiques survenus au cours des dernières années.

I - Analyse de la convention

Son dispositif s'articule en quatre parties.

Dans la première partie, l'*article premier* énonce les diverses voies d'application internes des dispositions de la convention (conventions collectives, sentences arbitrales, etc) et ne retient la voie législative qu'à titre subsidiaire.

L'*article 2* définit largement le champ d'application de la convention, comme comprenant toutes les branches d'activité et tous les salariés. Il réserve cependant la possibilité d'en retrancher

certaines catégories de travailleurs salariés : travailleurs à durée déterminée, travailleurs à l'essai, travailleurs bénéficiant d'un régime spécial assurant une protection équivalente.

Quant à l'*article 3*, il résume sous le terme "licenciement" la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

La deuxième partie énonce un certain nombre de normes d'application générale.

L'*article 4* distingue deux types de justifications d'un licenciement :

- celles qui sont fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
- celles qui sont liées à l'aptitude ou à la conduite du travailleur. S'agissant de ce dernier, les *articles 5 et 6* précisent que les activités syndicales, la race, le sexe, les opinions, les congés de maternité ou de maladie ne sont pas des motifs valables de licenciement.

L'*article 7* traite des **procédures préalables au licenciement** et garantit le droit du travailleur à présenter sa défense.

Les *articles 8, 9 et 10* garantissent des **procédures de recours contre le licenciement** : un travailleur licencié doit pouvoir disposer, pendant un délai raisonnable, d'un droit de recours devant un organisme indépendant. Cet organisme devra être habilité à examiner les motifs invoqués et les circonstances du licenciement. La charge de la preuve incombera à l'employeur, ou résultera de la conviction du juge au vu des éléments fournis par les parties. En cas de licenciement injustifié, l'organisme pourra annuler le licenciement ou ordonner le versement d'une indemnité adéquate.

Les *articles 11 et 12* imposent un préavis de licenciement et le versement d'indemnités de départ ou de prestations d'assurance chômage ou de vieillesse, sauf dans le cas de faute grave.

La troisième partie précise un certain nombre de dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires. Celles-ci ont trait, en particulier, à la consultation des représentants des travailleurs (*article 13*) et à la notification aux autorités compétentes (*article 14*).

La quatrième partie reproduit les dispositions finales habituelles aux conventions de l'O.I.T. et n'appelle pas de remarque particulière.

On relèvera que la convention n° 152 est entrée en vigueur le 23 novembre 1985, et que huit Etats, à ce jour, l'ont ratifiée.

II - Présentation du droit français

Les engagements qui ressortent de la Convention n° 158 n'imposeront pas d'aménagement particulier au droit positif français.

Les garanties offertes par les conventions collectives et la loi du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement, tout comme celles qui étaient offertes par les précédentes lois de 1973 et de 1975, dépassent en effet assez largement les exigences de la convention.

La législation française est attentive à la justification du licenciement. Celui-ci ne peut être motivé que par une cause réelle et sérieuse, tirée soit d'une faute d'une suffisante gravité ou d'une inaptitude professionnelle du travailleur, soit de la situation de l'entreprise. Des dispositions particulières protègent la femme

enceinte : non seulement, comme le prévoit la convention, l'état de grossesse ne saurait être un motif valable de licenciement, mais, en outre, il est interdit de résilier le contrat de travail à partir de la constatation médicale de la grossesse et pendant les 14 semaines qui suivent l'accouchement, sauf en cas de faute grave non liée à la grossesse.

L'entretien préalable au licenciement, garanti par la loi de 1973 sur la procédure individuelle de licenciement, a été généralisé par la loi de 1986. Elle confirme l'énonciation écrite des motifs de licenciement dans la lettre de licenciement, que celui-ci soit dû à des motifs disciplinaires ou économiques.

La législation française garantit des possibilités de recours contre un licenciement jugé abusif par le travailleur.

Le juge exerce un contrôle objectif. Il vérifie la réalité et le caractère sérieux du motif invoqué, et forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et au besoin après toutes les mesures d'instruction qu'il juge utiles.

Un préavis légal de deux mois est garanti à tout travailleur ayant plus de deux ans d'ancienneté.

Enfin, une indemnité de licenciement doit être versée, sauf rupture ou faute lourde du salarié. Elle varie en fonction des conventions collectives. Depuis la loi de 1986, le juge peut moduler le montant du remboursement par l'employeur des indemnités de chômage versées par les Assedic.

S'agissant des dispositions complémentaires relatives aux licenciements pour des motifs économiques, technologiques ou structurels, contenues dans la troisième partie de la convention, elles sont conformes aux mesures prises par les lois françaises du 3 janvier 1975 sur les procédures de licenciement économique, et du 30 décembre 1986. Celles-ci prévoient en effet la consultation des représentants du personnel et l'intervention de l'autorité

administrative, représentée par le directeur départemental du travail.

En conclusion, les dispositions de la convention n° 158 sont conformes à la législation française.

Toutefois, dans la mesure où, comme la convention n° 156, la convention n° 158 est applicable aux Territoires d'Outre-Mer, votre rapporteur aimerait recevoir du Gouvernement la confirmation que les compétences des Assemblées territoriales de ces Territoires ont bien été respectées.

Sous réserve de cette observation, il émettra un avis favorable à l'approbation du présent projet de loi.

*

* *

Votre commission des Affaires étrangères, de la Défense et des Forces armées a examiné le présent projet de loi au cours de sa réunion du 15 décembre 1988.

Elle a adopté les conclusions du rapporteur, et, sous réserve des observations précédentes, elle a émis un avis favorable à l'approbation du présent projet de loi.