

## LE PROBLEME DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS(\*)

par

*Dr. Halid Kemal ELBIR*

Professeur à la Faculté de Droit de l'Université d'Istanbul

### I.

Le terme de "licenciement collectif" est extrêmement imprécis. Particulièrement devant la notion de "licenciement pour motif économique". Notion qui à la suite du grand développement industriel et technique qui a suivi la seconde guerre mondiale ainsi que de la crise économique qui sévit depuis quelques années dans presque tous les pays industrialisés ou en voie de l'être, gagne de plus en plus d'importance et présente un intérêt actuel indéniable.

Ce terme et cette notion s'entrecroisent souvent mais ne s'englobent jamais parfaitement.

Cela provient de ce que nous nous trouvons devant deux entités qui par leur nature et leur fonction dans le problème de la cessation des contrats de travail demandent à être cernés clairement par le droit du travail.

### I. LE "LICENCIEMENT COLLECTIF"

Le "licenciement collectif" n'exprime au fond que le *résultat* d'une décision patronal de mettre fin, par une déclaration unilatérale de volonté au contrat individuel de plusieurs salariés. Pourtant

---

(\*) Rapport Général présenté au Xè Congrès de Droit Comparé de l'Académie Internationale de Droit Comparé réuni à Budapest du 23 au 28 Août 1978.

toute cessation de contrats individuels de travail englobant une pluralité de salariés ne constitue pas toujours un "licenciement collectif" tel que l'entend le droit du travail. Tels sont les cessations du lien juridique par le consentement mutuel des parties; le décès du travailleur; l'achèvement de par sa nature de la tâche prévue (fin de chantier); l'achèvement de la saison ou de la durée fixée dans le contrat individuel ou les congédiements intervenant exclusivement à titre de sanction au cours de différends de travail entre employeurs et salariés (Voyez la Recommandation No. 119 de l'O.I.T.; la Loi allemande relative à la protection des salariés contre le congédiement § 25).

1. Le terme de "licenciement collectif" est dominé par un élément essentiel qui trouve justement, son expression dans le mot "collectif". Il faut entendre par ce mot *deux situations différentes*, mais toutes deux à caractère numérique, c'est à dire pouvant être calculé avec des chiffres. A savoir la *pluralité* (facteur quantitatif) et la *simultanéité* (facteur temporel) des licenciements (Pour l'analyse de ces facteurs voyez *Marcel Taquet*, Rapport national belge).

Il faut donc, qu'au moins deux travailleurs (en général les législations et les contrats collectifs parlent soit d'un "nombre considérable" ou bien fixent des nombres bien au dessus de deux) soient licenciés *en même temps* ou dans un *laps de temps* dont on fixe en général la durée numérique, qui peut nous laisser considérer ces licenciements comme *simultanés*.

Un autre élément quantitatif peut s'ajouter aux précédents: c'est le *nombre des salariés travaillant dans l'entreprise* où les licenciements collectifs sont appliqués. Quantité qui jouera dans la fixation du nombre des travailleurs qui doivent être licenciés pour que le licenciement soit considéré comme "collectif".

2. Le mot collectif vient du mot latin *collectus* qui signifie "réuni". Il faut donc, que la pluralité des licenciements provienne d'un *coefficient commun*, englobant tous les ouvriers licenciés. C'est ici que la cause du licenciement plural jouera dans la qualification du phénomène.



Les causes qui poussent l'employeur à résilier le contrat peuvent être *inhérentes* au travailleur (faute grave etc...) ou *extérieures* à la personne de celui-ci.

Dans le cas où une cause inhérente aux travailleurs permet à l'employeur de résilier leurs contrats, il n'est pas possible de voir dans ces licenciements un caractère collectif, puisque chacune des résiliations unilatérales est basée sur le comportement *personnel* de l'ouvrier qui a été congédié. Même si cette attitude se soit réalisée dans des conditions communes avec les autres salariés, tel que le licenciement de plusieurs ouvriers ayant perturbé la marche de l'entreprise en créant une bagarre.

Les licenciements numériquement nombreux demandent donc pour être considérés comme collectifs, d'être basés sur une *cause commune extérieure aux salariés*.

Cette cause extérieure au travailleur provient souvent d'un *motif économique* qui pousse l'employeur à prendre des décisions relatives à la direction de l'entreprise. C'est en nous basant sur ce nouvel élément de notre analyse que nous pouvons nommer "décision de direction" (de "*management*") qu'il nous sera possible de faire une différenciation entre *les causes extérieures* aux travailleurs *provenant de la volonté patronale* (décision de direction) et celles *provenant de la volonté d'autorités ou de tierces personnes* telles que la fermeture d'un établissement ordonnée par décision de justice, la liquidation judiciaire, la faillite, etc... qui ne peuvent pas être considérés comme le résultat d'une décision patronale (Pour la faillite voyez particulièrement Loi du travail mexicain art. 434/V).

## II. LE "MOTIF ECONOMIQUE"

Le sens que l'on donne à cet élément peut se baser sur une interprétation restrictive ou extensive (Voyez *André Brun-Henri Galland*, Droit du travail, 2<sup>e</sup> édition, Paris 1978, I, No. 694 et suiv.).

1. L'interprétation *restrictive* considère le motif économique comme "la contrainte irrépressible que la situation du marché exerce sur l'employeur de licencier pour assurer la survie de l'entreprise" (Cohen, R.P.D.S. 1973, p. 276 — Cité par *Brun-Galland*, I, No' 694).

Il est intéressant de constater que cette interprétation accordant au motif économique le but d' "assurer la survie de l'entreprise" ne prend pas en considération la fermeture de celle-ci, mais seulement la compression d'effectifs ou la suppression d'emploi.

2. Selon une interprétation plus *extensive* le motif économique prendra une ampleur:

a) D'abord *dans le temps* et donnera à l'employeur la faculté de se baser sur un tel motif, non pas seulement si la "contrainte irrépressible" est présente, mais aussi devant l'éventualité d'une telle contrainte (motif d'ordre conjoncturel).

b) On pourra ajouter à cet élargissement dans le temps de la notion de motif économique, le motif qui poussera le chef d'entreprise à réaliser pour le présent ou pour l'avenir des projets afin d'obtenir une meilleure productivité ou des profits supérieurs à ceux qu'il obtient actuellement (motif d'ordre technique ou financier) (Voyez pour la définition du "technique" et de l'"économique" Jean-Louis Dube, Rapport national québécois; Machelon, Droit Soc. 1975, p. S. 194).

3. Interprété restrictivement, le motif économique poussera l'employeur à prendre seulement une décision de suppression d'emploi par laquelle le travailleur dont le contrat a été résilié ne sera pas remplacé.

Tandis que dans le sens large accordé à cette notion, l'employeur pourra très bien aller à un licenciement collectif sans qu'il y ait une suppression d'emploi. Tel sera le cas par exemple lorsqu'un changement des techniques de production exige le remplacement de certains travailleurs par d'autres ayant de nouvelles qualifications (*Brun-Galland*, I, No. 898).

4. Mais le licenciement constitue la dernière étape d'un mécanisme beaucoup plus complexe. Il n'est au fond que le *résultat social* des décisions de direction prises par l'employeur sous l'empire d'un motif économique. Ces décisions seront relatives à une fusion, une absorption, un transfert de l'entreprise, une réorganisation, une restructuration (mot critiqué par *Dupeyroux* dans Droit Soc. 1975, p. S. 226) si ce n'est à la cessation et à la fermeture de l'exploitation.



Ce n'est que lorsque l'employeur prendra sur la base de ces décisions de direction celle relative au licenciement de ses salariés que le "motif" économique ainsi que la "décision" acquieront une importance particulière devant le droit du travail.

5. Il s'agit en réalité de deux décisions qui se complètent. *La première* que nous avons nommée décision de direction est celle relative à la voie à suivre dans la direction de l'exploitation. *La seconde* que nous pouvons appeler "décision sociale" est celle qui prend en considération la résiliation unilatérale des contrats de travail.

Nous inspirant des notions civilistes de large envergure telles que celles de "motif" (élément subjectif de la décision de licenciement) et de "cause" (élément objectif de cette décision) nous pouvons schématiser le mécanisme du licenciement pour motif économique de la façon suivante:

I	II	III
(Economique) MOTIF	CAUSE ( <i>Décision de direction:</i> fusion, fermeture, compression, etc..)	RESULTAT SOCIAL ( <i>Décision de licenciement:</i> collectif, rarement individuel.)

Donc la décision de direction constituera la cause du licenciement et sera motivé économiquement.

L'étude du droit comparé nous montrera d'une part qu'une confusion considérable existe dans la fixation de la terminologie et que d'autre part une grande partie des législations et des contrats collectifs se sont préoccupés davantage des résultats que du motif réel qui pousse l'employeur à prendre de telles décisions.

### III. INTERET DE L'ANALYSE DE LA STRUCTURE JURIDIQUE DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Le licenciement, même individuel, des salariés pose le problème de leur protection contre les résiliations abusives et celles démunies de toute cause valable ou justifiée.

A plus forte raison, lorsque le nombre des licenciements est tel, qu'il risque de créer des situations socio-économiques touchant aussi bien les travailleurs que l'économie nationale dans un secteur d'activité ou dans son ensemble (perturbation de la sécurité de l'emploi, chômage, etc...) le problème se pose à savoir si une intervention extérieure aux contractants (les organisations ouvrières, l'administration, le judiciaire, pris dans leurs sens le plus large) n'est pas nécessaire.

C'est ici qu'apparaît l'importance de l'analyse faite sur la structure juridique du mécanisme des licenciements; puisque il s'agira de fixer à quelle phase ci-dessus déterminée (motif, cause, résultat), cette intervention sera la plus efficace du point de vue des intérêts en présence des partenaires sociaux.

Cette intervention étant du point de vue de la technique juridique une *infiltration* à la déclaration de volonté de l'employeur (dans sa décision de direction comme dans sa décision de licenciement) et même à l'élément subjectif (le motif économique) le poussant à faire une telle déclaration; il faudra fixer avec perspicacité ses sources juridiques et ses modalités.

C'est à la lumière de ces problèmes généraux que nous avons établi le questionnaire annexé à ce rapport et que nous avons envoyé aux rapporteurs nationaux.

## II.

On constate à la suite d'une étude comparative que les législations et les contrats collectifs se sont davantage occupés des causes (décisions de direction) poussant l'employeur à des licenciements en général collectifs que de cerner et apporter des critères concrets au motif économique caché derrière ces décisions. Ce qui d'ailleurs n'est pas critiquable, vu que la réglementation sociale s'attache naturellement plus au résultat social, à l'extériorisation de ce motif, qu'au motif lui-même.

### I. LA RECOMMANDATION No. 119 DE L'O.I.T.

La Recommandation No. 119 du 5 Juin 1963 concernant la cessation du travail à l'initiative de l'employeur, cite parmi les motifs



valables de licenciement (aussi bien individuel que collectif) celui "fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service" (art. 1/1). Elle reprend les mêmes termes en y ajoutant le mot "efficace" dans les dispositions additionnelles concernant la réduction du personnel (art. 12).

Cette formule de "fonctionnement efficace de l'entreprise" nous paraît correspondre à celle de "motif économique" pris dans son interprétation extensive. Par contre elle nous paraît restrictive, puisqu'elle ne prend en considération que la réduction du personnel sans apporter des règles spéciales au cas de cessation complète de l'exploitation. Nous sommes d'avis que les dispositions de la Recommandation peuvent à *fortiori* être pris en considération dans le cas de fermeture de l'entreprise dans la mesure où elles peuvent être appliquées dans ce cas particulier. Ce qui n'est pas le cas du droit néerlandais où la fermeture de l'entreprise et la réduction du personnel sont soumis à la réglementation de deux lois distinctes. —Voyez A.P.M. Houtman, Rapport national néerlandais).

1. Le texte de la Recommandation, dont le style est plutôt d'une attitude négative aux licenciements, demande aux législations nationales ainsi qu'aux règles contractuelles de faire intervenir *dans tous les cas de licenciement* (qu'ils soient collectifs ou individuels) les représentants du personnel et un organisme impartial "tel qu'un tribunal, un arbitre, une commission d'arbitrage ou un organisme similaire" (art. 4/4). Organismes qui pourront "examiner les motifs invoqués" pour justifier le licenciement "ainsi que les autres circonstances pertinentes" et se prononcer sur la justification du licenciement (art. 5/1). La question de savoir si les employeurs devraient *consulter* les représentants du travailleurs *avant* de prendre une décision définitive devrait être laissée à la législation nationale, aux conventions collectives, aux règlements d'entreprise, aux sentences arbitrales ou aux décisions judiciaires (art. 10).

2. Quand il s'agit de *réduction du personnel*, la Recommandation apporte des mesures spéciales "pour prévenir ou limiter dans toute la mesure du possible" cette situation (art. 12). Elle preconise entre autres la *consultation* "aussi longtemps d'avance que possible" (avant la décision de direction ou de résiliation du contrat) des représentants du personnel pour prendre des mesures préventives telles

que la diminution du nombre des heures supplémentaires, la formation et la réadaptation des travailleurs, les transferts entre services, l'échelonnement des départs; ainsi que les choix des travailleurs devant être atteint par la réduction du personnel (art. 13/2). Elle rappelle aussi aux parties que des autorités publiques peuvent exister qui pourraient les aider dans ces consultations (art. 13/3).

Lorsque la réduction du personnel est d'"une telle ampleur" qu'elle risque d'avoir des répercussions importantes sur la main d'oeuvre d'une région ou d'une branche d'activité économique déterminée" (élément numérique du licenciement collectif), l'employeur doit informer les autorités publiques compétentes "avant" de procéder à une telle réduction (intervention de l'administration avant la décision d'administration ou au plus tard avant la décision sociale) (art. 14).

3. Quant à la *protection* des travailleurs qui seront atteints par cette mesure de réduction du personnel, la Recommandation conseille d'établir, si possible d'avance, des critères sur leur choix, leur priorité de réembauchage (art. 15, 16) et d'apporter les mesures nécessaires pour que les services publics de l'emploi ou des services similaires soient pleinement utilisés pour que l'ouvrier congédié trouve "sans délai" un autre emploi (art. 17).

4. Il ne faut pas non plus négliger les autres mesures de protection envisagés par la Recommandation dans ses normes d'application général qui sont aussi applicables en cas de réduction du personnel. Tels que la possibilité reconnue aux organismes mentionnés plus haut d'examiner les motifs invoqués et de se prononcer sur la justification du licenciement (sans pouvoir intervenir dans la détermination de l'importance numérique de l'entreprise) (art. 5); d'ordonner (si une réintégration n'a pas eu lieu, et dans le cas où ils trouvent le licenciement injustifié) le paiement soit une *indemnisation adéquate*, soit une forme de réparation, soit une combinaison de l'une et de l'autre (art. 6). D'autre part ce licenciement fera l'objet du paiement d'une indemnité compensatoire si une durée raisonnable de préavis n'a pas été observé (art. 7). Les travailleurs licenciés devront être assurés d'une certaine *protection de leur revenu* (assurances chômage ou autres formes de protection relevant de la sécurité sociale; indemnité de départ ou toute autre presta-



tion similaire) (art. 9). (O.I.T., Conventions et Recommandations, Genève 1966, p. 1203 et suiv.; voyez aussi *Nicolas Valticos*, Droit International du Travail, Volume VIII du Traité de Camerlynck, Paris 1970, No. 476 et suiv. ainsi que la mise à jour de 1973, No. 476 bis et ter.).

5. Comme l'écrit M. *Lyon-Caen*, "le licenciement n'apparaît pas comme une matière qui puisse encore faire l'objet d'une convention internationale, en raison des trop grandes divergences d'une législation à l'autre, mais on trouve dans cette recommandation sur le licenciement une sorte de directive, de liste de suggestions extrêmement intéressantes et qui peut servir de modèle à des réformes législatives" (Droit social international et européen, 4. édition, Paris 1976, No. 71).

Ce qui, comme nous le constaterons, s'est réalisé dans un nombre considérable de pays.

Il ne faut non plus ignorer dans ce domaine la Convention No. 122 du Juin 1964 (entrée en vigueur le 15 Juillet 1966) concernant la politique de l'emploi (particulièrement art. 3) ainsi que la Recommandation No. 122 de la même date et sur le même sujet (particulièrement art. 3 et 13) et son annexe (O.I.T. p. 1247 et suiv.).

## II. LA DIRECTIVE EUROPEENNE

La directive du 17 Février 1975 du Conseil des Ministres du Travail des états membres des communautés européennes sur les licenciements collectifs se réfère à des motifs "non inhérents à la personne des travailleurs" plutôt qu'au terme de "motif économique". (Pour une comparaison détaillée entre la directive européenne et le droit néerlandais voyez *Rautman*, rapport national néerlandais).

*Brun et Galland* qui considèrent que cela conduit pratiquement à des résultats à peu près identiques, se réfèrent à la disposition expresse de la directive, soulignant que la fermeture d'un établissement ordonné par décision de justice en raison de la méconnaissance par l'employeur de ses obligations ne peut apparaître comme un motif économique, quoique ce motif soit non inhérent à la personne

des travailleurs, ce qui nous confirme dans notre point de vue ci-dessus exposé (plus haut I-1.2.) (*Brun-Galland*, I, No. 695, p. 900, note 3. — Comparez avec Code de Travail Français art. L. 321-7; Loi du travail mexicain art. 434/V).

L'exclusion expresse de la fermeture d'un établissement ordonné par décision de justice est très importanté. Elle nous montre que la directive européenne ne se satisfait pas de ce que le motif du licenciement ne soit pas inhérent à la personne du salarié, mais souligne que dans le cas où ce motif provient d'une crise économique *interne* à l'entreprise, imputable à une faute de gestion de la part de l'employeur, ce dernier ne pourra se prévaloir de l'existence d'un motif économique justifiant les licenciements collectifs. Ce critère jouera particulièrement dans le cas où des sanctions spéciales sont prévues contre l'employeur ne bénéficiant pas du bien fondé de sa résiliation.

Le même problème peut se poser en cas de faillite, s'il n'existe pas de dispositions légales ou contractuelles dans le droit national (Voyez Loi de Travail Mexicaine art. 434/V; Loi néerlandaise art. 2 et 6/3).

### III.

Le concept du licenciement d'un ou de plusieurs salariés pour des raisons liées "à l'aptitude ou à la conduite du travailleur" (Recommandation No. 119, art. 2/1) garde encore son caractère "civiliste" (Voyez *Camerlynck*, Contrat de travail à durée indéterminée, Rupture: Licenciement collectif, dans Encyclopédie Dalloz, 1976 Trav. No. 1 et suiv.). Il ne faut pourtant pas renier le fait que, bénéficiant de plus en plus des garanties supplémentaires qui lui sont reconnues par la législation sociale et les contrats individuels ou collectifs de travail, ce concept s'éloigne de plus en plus de ses sources civilistes pour acquérir un teint "travalliste" qui lui est propre.

A l'étude des différentes sources légales ou contractuelles on constate une certaine hiérarchie entre ces normes allant du droit civil aux règles générales du licenciement en droit du travail pour aboutir aux dispositions spéciales relatives aux licenciements qui



font le sujet de notre rapport. Les règles du code civil et des législations sociales (ou des contrats sociaux) sur les licenciements en général constituant le *droit commun*, et les règles particulières, le *droit spécial* des licenciements collectifs. Les règles spéciales sur les licenciements collectifs se présentent plutôt sous forme de dérogations d'exceptions ou de rajustements apportés aux dispositions mères. Il s'agit, plus d'une "mise en place progressive d'un régime autonome" que de l'existence à l'heure actuelle d'un tel régime (*Camerlynck*, No. 4). Cette réflexion sur le droit français est valable aussi pour les autres pays ainsi que la Recommandation No. 119 de l'O.I.T.

Il n'est d'ailleurs pas possible et nécessaire de couper complètement les liens existant entre le droit commun de la rupture des contrats de travail et le licenciement collectif. La base *technique* de celui-ci restera toujours *la rupture d'un contrat individuel*. Ce qui nous paraît important dans cette tendance de plus en plus accrue de s'éloigner du droit commun, c'est surtout le nouvel angle de vue par lequel on s'attaque au problème : le "juridique" cède sa place au "social" et les lois ou les contrats apprennent plutôt des dispositions relatives à la *protection de l'emploi* qu'au problème technique du licenciement.

Le droit commun de résiliation unilatérale du contrat est lui-même en pleine évolution. Les lois nouvellement promulguées (dont une partie suit la Recommandation No. 119 de l'O.I.T. et la directive européenne) ainsi que les conventions collectives récentes apportent aussi des restrictions très importantes à la faculté de l'employeur de résilier unilatéralement et arbitrairement le contrat de travail.

Par conséquent, d'une part l'évolution technique de l'institution civiliste du licenciement et d'autre part la mise en place de dispositions spéciales basées sur des considérations sociales tendent à aboutir à l'empêchement des licenciements (qu'ils soient individuels ou collectifs) sans une justification valable du point du vue social. Excepté bien entendu les causes inhérentes aux salaires, justifiant par leur gravité un tel congédiement. Le concept allemand de "congédiement injustifié du point du vue social" est très significatif à cet égard (loi allemande § 1/2).

Une étude comparative de cette relation de droit commun et de droit particulier nous paraissent très intéressante, c'est de ce point de vue que nous avons abordé notre rapport qui se base essentiellement sur les rapports nationaux qui nous sont parvenus. Aussi avons nous réuni les différents systèmes juridiques dans plusieurs catégories. L'originalité en sources de certains pays comme les Etats Unis, Israel et la République Populaire Allemande, soulèvent beaucoup de difficultés lorsqu'on veut les placer dans l'une d'entre elles.

Ces catégories sont les suivantes:

- 1) Systèmes basés sur une législation spéciale réglementant les licenciements collectifs.
- 2) Systèmes basés sur une législation ayant un champs d'application restreint et découlant plutôt de la pratique des conventions collectives.
- 3) Systèmes soumettant le problème du licenciement collectif aux dispositions générales de la résiliation des contrats de travail.

#### I. SYSTEME BASES SUR UNE LEGISLATION

##### SPECIALE

Les droits français, anglais, allemands (République Fédérale), néerlandais, belges, mexicains, guébécois et vénézuéliens font parties de cette première catégorie.

1. En *droit français*, la notion de motif économique est apparue en premier lieu dans les conventions interprofessionnelles sur la sécurité de l'emploi. Ce terme a été employé par le législateur dans la loi du 13 Juillet 1973, pour exclure justement cette catégorie de licenciement de son domaine d'application (Code du Travail art. L. 122-14-15). Ce qui a porté les auteurs et la jurisprudence à discuter et réfléchir sur le sens de cette notion.

C'est avec la loi du 3 Janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique que le législateur français mentionne le "motif économique d'ordre conjonctural ou structurel" (art. L. 321-



3, 7); parle de "raisons économiques, financières ou techniques" (art. L. 321-4), tout en précisant que les cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens ne seront pas considérés comme motif économique dans le cadre de cette loi (art. L. 321-7).

Depuis les lois récentes de 1973 et de 1975, le système français est formé par un droit commun du licenciement (loi de 1973) et de règles propres au licenciement pour cause économique (loi de 1975). En vérité, la réglementation est faite de la manière suivante:

Il y a des règles qui sont applicables à tout licenciement pour cause économique, qu'il soit individuel ou collectif. Ce sont les règles qui concernent l'autorisation à demander au Service de la main d'oeuvre. Encore y-a-t-il quelques particularités lorsque le licenciement est collectif et que le nombre des licenciés est au moins égal à dix dans une même période de 30 jours.

Il y a des règles qui diffèrent suivant que le licenciement est individuel ou collectif. Dans le cas d'un licenciement individuel on appliquera la procédure du droit commun du licenciement prévue par la loi de 1973. Dans le cas où le licenciement est collectif, la procédure du droit commun sera un peu allégée, mais il y aura à la place une consultation du comité d'entreprise. Là encore les règles varient suivant que le nombre des licenciés est ou non au moins égal à dix dans une même période de 30 jours. Cela fait qu'il y a, au fond, deux degrés dans le licenciement collectif —ou, si l'on veut, trois degrés dans le licenciement en général:

- a) Licenciement individuel.
- b) Licenciement collectif à partir de deux salariés, mais moins de dix en 30 jours.
- c) Licenciement collectif avec au moins dix salariés en 30 jours.

*M. Xavier Blanc Jouvan* fait remarquer qu'on peut regretter que, sur ce point, la loi ait établi un régime assez compliqué et qu'elle ait voulu combiner deux critères (l'un fondé sur le caractère individuel et collectif, l'autre sur la cause économique ou non économique) qui ne se recouvrent pas exactement. Il eût peut-être été possible de retenir un critère plus simple et toujours identique

pour distinguer les deux grands types de licenciements (Note personnelle envoyée au rapporteur général).

En effet, dans le contexte de ce système, le licenciement collectif est presque toujours un licenciement pour cause économique, donc soumis à la loi de 1975; mais l'inverse n'est pas vrai: le licenciement pour cause économique n'est pas toujours collectif, il peut être aussi individuel et toujours soumis à loi de 1975.

2. "*L'employment Protection Act*" anglais de 1975 ne parle dans son titre IV que de la "réduction du personnel", sans mentionner dans ses dispositions si le "motif économique" doit être pris en considération pour son application. (Pour cette loi voyez B.I.T., Série législative 1975 —R. —U. 2). Pourtant l'article 99/5, a et 7, b mentionne les "motifs des congédiements envisagés" et l'article 101/1 parle du "motif" de l'employeur comme élément extérieur de la réduction du personnel.

C'est dans son article 126 d'interprétation que la loi anglaise donne une plus ample explication (identique d'ailleurs à celle de la "*Redundancy Payment Act*" de 1965) des références faites dans la loi aux "réductions de personnel". Il s'agit dans ces références des faits relatifs à la fermeture, au transfert de l'entreprise ou de la cessation ou de la diminution du besoin de l'entreprise en salariés (art. 126/6). La loi précise que l'éventualité même de telles mesures entre dans son champs d'application, ainsi que leur caractère temporaire ou permanent (art. 126/7).

La loi oblige l'employeur à consulter les représentants syndicaux en cas de réduction de personnel lorsque certaines conditions tels que le nombre d'ouvriers et la période des licenciements collectifs l'exigent (100 salariés dans 90 jours, 10 salariés en 30 jours); de notifier certaines réductions du personnel au secrétaire d'état. Elle donne d'autre part la possibilité au syndicat et parfois au salarié de déposer plainte devant un tribunal de travail invoquant la non observance des conditions requises par un tel licenciement (art. 99, 100, 101, 103).

Le rapporteur national anglais critique cette loi qu'il trouve incomplète et exprime son espoir de la voir céder sa place à une meilleure législation (*R. Plender*, Rapport national anglais).



3. En *Allemagne Fédérale*, la loi du 10 Août 1951 relative à la protection des salariés contre le congédiement dans sa teneur codifiée le 25 Août 1969 trouve injustifié du point de vue social le congédiement qui (entre autres causes) n'est pas fondé "sur des *nécessités impérieuses de l'entreprise* s'opposant à ce que le travailleur continue à être occupé dans ladite entreprise" (§ 1/2) (pour cette loi voyez *B.I.T.*, Série législative, 1969 — All. R. F.) 4) Toujours selon la loi, les "nécessités d'ordre technique ou économique" délivrent l'employeur de tenir compte de la "question sociale" dans la désignation du salarié et cela aussi bien dans les licenciements individuels que collectifs (§ 1/3).

Dans la disposition relative à l'obligation de l'employeur de notifier à l'administration les congédiements collectifs, la loi précise en parlant des décisions qui seront prises par l'office du travail du *Land*, par l'intermédiaire de la Commission des licenciements collectifs que cette commission tiendra compte "tant de l'intérêt général, ainsi que de la situation de l'ensemble du marché de travail, en accordant une attention particulière à la branche économique à laquelle appartient l'entreprise (§ 25).

Le système de la loi apporte dans sa première section une protection générale contre le congédiement suivi de dispositions additionnelles pour les congédiements collectifs (congédiement au Cours d'une période de 4 semaines plus de 5, de 25, de 49 salariés pour des entreprises occupant normalement un nombre de salariés entre 21-49, 50-449 ou 500 et plus). Ces mesures de protection très détaillées suivent dans leur principe la Recommandation No. 119. (Voyez Dr. *Johannes Denck*, Rapport national de la R.F.A.).

4. Les sources législatives du *droit néerlandais* sont constituées par la loi du 24 Mars 1976 sur la notification des congédiements collectifs, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> Décembre 1976 et qui suit dans ses lignes générales la directive européenne du 17 Février 1975 (Pour cette loi voyez (*B.I.T.*, Série législative 1976 — P.B.1); les articles 164 et 274 du livre deux du Code Civil et l'article 25 de la loi sur les conseils d'entreprise.

Les articles 164 et 274 du second livre du Code Civil constituent le droit commun des licenciements. Ils ne requièrent pas l'existence d'un facteur économique pour le licenciement. Par contre si

celui-ci affecte un "nombre considérable" de salariés le Code considère qu'il faut apporter une protection particulière et soumettre ces licenciements à l'autorisation du conseil de surveillance.

La loi 1976 qui ne contient pas dans son texte une disposition expresse sur la présence d'une cause économique, mentionne que cette loi n'est pas applicable aux licenciements fondés exclusivement sur des motifs imputables à la personne du travailleur, ainsi qu'à l'achèvement d'un travail saisonnier (art. 2) et en cas de faillite de l'employeur (art. 6/3).

Il existe dans cette loi un envoi à l'article 25 de la loi sur les conseils d'entreprise (art. 4/4, b) qui oblige l'employeur à s'adresser aux conseils qui existent dans les entreprises employant au moins 100 salariés, lorsque les licenciements sont le fait de mesures telles que la fusion, la fermeture de l'entreprise, la réduction ou l'extension des affaires et la réorganisation. (*Voyez A. P. M. Houtman, Rapport national néerlandais.*)

5. La législation belge a réglementé par des dispositions spéciales les licenciements collectifs. L'arrêté royal belge du 24 Mai 1976, basé sur l'article 18 de la loi du 14 Février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, dans sa définition du licenciement collectif parle de "raisons d'ordre économique ou technique" (art. 1-3). Cette définition est celle adoptée en 1975 par les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprises et de travailleurs au conseil national du travail. Elle est en même temps conforme à la directive européenne concernant le rapprochement des états membres relatives aux licenciements collectifs.

Le droit belge distingue d'autre part la fermeture d'entreprise et la réduction d'effectifs en raison d'exigences économiques et techniques. La loi du 28 Juin 1966 concernant l'indemnisation en cas de fermeture de l'entreprise est d'application dans le premier cas et se limite à indemniser d'une manière particulière les travailleurs licenciés (Pour cette loi voyez *B.I.T.*, Série législative, 1966 Bel. 1). Tandis qu'une procédure d'information et de consultation est prévue par l'arrêté royal du 24 Mai 1976 en sus d'une indemnisation (indemnisation fixée par la convention collective de travail du 8 Mai 1973, rendue obligatoire par un arrêté royal du 6 Août



1973) (Voyez *Marcel Taquet*, Rapport national belge. Pour l'arrêté royal du 24 Mai 1976 : B.I.T., Série législative 1976 - Bel. 1).

6. *Le droit mexicain* avec sa loi fédérale du travail du 2 Décembre 1969, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> Avril 1970 apporte une *application stricte* pour les licenciements (Pour cette loi voyez B.I.T., Série législative 1969 - Mex. 1). La loi cite expressément les cas où des licenciements collectifs peuvent se réaliser. On pourrait dire qu'il existe une *numerus clausus* dans les causes de licenciements collectifs. Il s'agit de l'incapacité physique ou mentale et du décès de l'employeur; des cas fortuits ou de force majeure (tel que incendie ayant complètement détruit l'entreprise, expropriation pour cause d'utilité publique, etc...) de défaut de rentabilité notoire ou de l'exploitation industrielle ou commerciale; de l'épuisement de la matière objet d'une industrie d'extraction; du concordat ou de la faillite légalement déclarés; de la fermeture définitive d'une entreprise due à l'abandon de l'activité industrielle ou commerciale de l'employeur; de l'achèvement des travaux temporaires (art. 434 et 38).

Il existe également trois cas spéciaux: lorsque une grève a été déclarée *illicite* ou quand les autorités compétentes déclarent qu'une grève est *inexistante* et que les travailleurs refusent de reprendre le travail et enfin quand l'employeur se présente devant l'autorité judiciaire invoquant un *différend économique* et demande de cette autorité le licenciement total ou partiel des travailleurs (art. 436/III, 465, 729 et suiv. particulièrement l'art. 811 qui donne à l'autorité compétente un grand champs de possibilités dans ses décisions).

Ce système juridique nous parait d'un intérêt particulier. Une grande partie des cas mentionnés strictement dans la loi sont réellement de caractère économique vu que ce sont des situations demandant une décision de direction. D'autres forment par eux mêmes ces décisions.

Par contre nous ne pouvons considérer, faisant partie de la même catégorie, l'incapacité ou le décès de l'employeur, le concordat et la faillite, la grève. Ces cas entrent dans des catégories de rupture ou d'extinction du contrat de travail dont les motifs ne peuvent être considérés, selon l'acceptation générale comme économiques.

Quoique les cas permettant un licenciement collectif soient strictement mentionnés dans la loi, la possibilité reconnue à l'employeur d'invoquer devant l'autorité judiciaire le caractère économique d'un conflit et de demander le renvoi total ou partiel des salariés par voie de décision judiciaire, constitue une grande soupape de sûreté en la matière. *Santiago Barajas Montes de Oca* mentionne dans ce cas et avec raison, les grands principes de la *clausula rebus...*, ainsi que la notion plus moderne de l'imprévision (*Voyes Santiago Barajas Montes de Oca*, Rapport national mexicain).

Soulignons que la loi mexicaine ne se contente pas de réglementer les licenciements collectifs (Chapitre VII) mais qu'elle s'occupe aussi de la *suspension* (Chapitre VII) et de la *modification* (Chapitre VI) des relations de travail pour des causes dont certaines sont d'ordre économiques et extérieures à la personne du salarié.

7. La loi québécoise sur la formation qualification professionnelle de la main d'oeuvre de 1969 (modifiée en 1975), dans son article 45 parle de "raisons d'ordre technologique ou économique" sans apporter d'éclaircissement à ce sujet. L'article 50 de cette loi donne le pouvoir au lieutenant-gouverneur en conseil, d'édicter des règlements pour assurer une application efficace de la loi. Un règlement général du 24 Février 1970, adopté au regard de cette disposition essaie d'apporter une définition des termes "raisons technologiques" et "raison économique".

Dans son article 2/d, le règlement définit la "raison technologique" comme "tout aménagement nouveau des moyens de production".

Quant à la "raison économique" le règlement la décrit de la façon suivante: "Tout motif provenant de manque de matières premières, d'une modification des conditions du marché, de l'arrêt ou d'une réduction des commandes, du changement des produits, d'une réduction des frais généraux, d'une réorganisation administrative, d'une suppression de certains services ou tout motif analogue" (art. 2/e).

Nous constatons avec satisfaction que le règlement cité dans sa définition de la raison économique une partie des cas, tels que le manque de matière première, la modification des conditions du



marché, l'arrêt ou une réduction des commandes, le changement des produits qui forment vraiment un *motif économique*. Tandis que les faits de réduction des frais généraux, de réorganisation administrative, de suppression de certains services constituent plutôt la *décision de direction* basée sur un motif économique. Soulignons en passant que les cas cités dans cette définition ne sont pas limitatifs ("ou tout moit analogue").

Sur base des données législatives ci-dessus mentionnées, dans les cas de licenciements collectifs soumis à la loi, on prévoit que l'employeur doit en aviser le ministre du travail et de main d'oeuvre et que par la suite soient constitués un comité et un fonds de reclassement (La condition numérique requise par la loi pour les délais minimums d'avis et le nombre des travailleurs licenciés est de 2 mois pour 10-99 salariés, de 3 mois pour 100-299 salariés et de 4 mois pour 300 et plus de salariés).

Le rapporteur national du Québec trouve cette protection incomplète et affirme que les négociations collectives ont précédé le législateur et procuré aux salariés des systèmes de protection mieux rodés et plus efficaces (Voyez *Jean-Louis Dube*, Rapport national du Québec).

8. Nous pouvons incorporer le système du *Venezuela* dans la catégorie des pays possédant une législation spéciale réglementant les licenciement collectifs.

En effet, le décret, No. 1563 du 31 Décembre 1973 portant règlement d'application de la loi du travail de 1936, dispose dans son article 20/e, que le ministère du travail, conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi pourra interdire le congédiement d'un *nombre important* de travailleurs en un *bref laps de temps*, sans "motifs justifiés". (Pour ce décret voyez B.I.T., Série législative, 1973 - Ven. 1).

Ce décret a subi une modification importante avec la promulgation de la loi contre les licenciements injustifiés du 8 Août 1974 (Pour cette loi voyez B.I.T. Bulletin d'informations sociales, 1/75, p. 41). Selon l'auteur du rapport national, avec cette loi deux régimes de licenciement se sont établies au Venezuela. Cette dernière loi, introduisant un système particulier, applicable (aussi bien aux

résiliations de contrat individuel et collectif) dans le cas où le licenciement se ferait pour causes "techniques ou économiques".

Nous voudrions rapporter ici une proposition du rapporteur national vénézuélien pour qu'une recommandation soit faite par le Congrès à l'O.I.T. afin que celle-ci entreprenne les démarches nécessaires pour obtenir une réglementation autonome des licenciements collectifs (Voyez *César Arteaga Valera*, Rapport national vénézuélien).

## II. SYSTEMES BASES PARTICULIEREMENT SUR LA PRATIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES OU (ET) SUR UNE LEGISLATION AYANT UN CHAMPS D'APPLICATION RESTREINTS

Nous pouvons mentionner dans ce groupe le *droit américain*.

Aux Etats Unis, la protection spéciale et par conséquent la réglementation des licenciements collectifs est très limitée. La pratique des contrats collectifs couvrant une petite minorité des travailleurs américains, la situation à premier abord paraît décevante. Pourtant il est intéressant de constater que l'idée de la protection des salariés exposés à un licenciement collectif gagne de plus en plus de terrain jusqu'à aboutir à un projet de loi fédérale sur les licenciements collectifs déposé par le sénateur *Mondale* (actuel Vice-Président des E.U.) d'abord en 1973 et ensuite en 1977 au Parlement Américain.

On ne peut tout de même pas avancer que la pratique et la jurisprudence et même dans certains domaines la législation de ce grand pays industrialisé ont ignoré ce problème d'une actualité brûlante.

1. *Dans une partie du secteur réglementé (regulated industries)* et particulièrement dans les transports ferroviaires, terrestres, aériens, urbains et maritimes une série de textes législatifs, ainsi qu'une pratique judiciaire et administrative ont créé la possibilité de protéger les salariés se trouvant devant la réalité ou l'expectative d'un licenciement collectif.



Ce résultat nous paraît avoir été obtenu par trois voies différentes qui, parfois complètement indépendante l'une de l'autre, parfois s'entrecroisant sont arrivées à des solutions pratiques très importantes.

a) *La première de ces voies* a été celle de promulguer dans le cadre fédéral des lois spéciales telles que la "*Emergency railroad Transportation Act*" de 1933 (abrogée en 1936 et suivi par le fameux contrat collectif connu sous le nom de "*The Washington Job Protection*" de 1936); la "*Interstate Commerce Act*" de 1940 (et la pratique administrative de l'*Interstate Commerce Commission* — "*The Commission*" — durant la période allant de 1936 à 1940); la "*Rail Passenger Service Act*" de 1970 (qui a fondé la fameuse *Amtrak*); la "*Railway Labor Act*" de 1972; la "*Régional Rail Organisation Act*" de 1975 et enfin la "*Rail Revitalisation and Regulatory Reform Act*" de 1976 pour les transports ferroviaires.

L'application d'une partie des dispositions de cette législation ainsi que celle de la pratique de la *Commission* aux transports terrestres et maritimes; ainsi que l'application administrative par le "*Civil Aeronautique Board*" (*The Board*) de la "*Federal Aviation Act*" qui introduisit dans les transports aériens, les règles établies pour les transports ferroviaires ont formé dans le secteur réglementé un système de protection en cas de licenciement des salariés pour cause d'absorption, de transfert, d'abandon de l'exploitation ou de certaines gares, stations et de certaines voies.

Nous pouvons citer en outre la "*Urban Mass Transportation Act*" de 1964 pour les transports en communs urbains; ainsi que la "*Communication Act*" de 1943, qui intéresse seulement les travailleurs du télégramme mais pas ceux du téléphone.

b) *La seconde de ces voies* a été la faculté discrétionnaire reconnue à certaines autorités administratives comme la "*Interstate Commerce Commission*", la "*Civil Aeronautic Board*" dans le cas où elles se trouvent devant une proposition de transfert, d'absorption ou d'abandon de routes de stations.

a) *Devant une demande d'absorption (mergers)*, la *Commission*, pour donner son approbation, pose des conditions protectrices

aux ouvriers licenciés; car de telles propositions doivent être en *correlation avec l'intérêt public* ("consistent with the public interest") ou bien demande la confection d'un arrangement honnête et équitable qui protégera pour une période de quatre ans les travailleurs touchés par cette décision "require a fair and equitable arrangement to protect the interest of the ...employee affected") (*Interstate Commerce Act* de 1940, Section 5 (2) (f) supp. 1977).

La Cour Suprême a décidé que cette période de quatre ans ne signifie pas une *suspension du contrat* ("job freeze") mais bel et bien une résiliation suivie d'une protection du salarié par le paiement d'une *indemnité compensatrice* (*Brotherhood of Maintenance of Way Employees v. United States*, 366 U.S. 169, 173-78-1961). Dans l'affaire *Nemitz* la Cour Suprême décida que les droits et mesures protectrices reconnus aux travailleurs par la Commission ne pouvaient être retirés des salariés par un contrat collectif (*Norfolk and W.R.R. v. Nemitz*, 404 U.S. 37-1971)

b) *Devant une demande d'abandon de voie ou de station*, la base juridique du système protecteur est différente. Dans ce cas, la permission de la Commission est liée à l'existence d'un *intérêt et d'une nécessité publics* ("public convenience and necessity").

Se basant sur la différence de termes employés par la *Interstate Commerce Act* pour les demandes d'absorption et d'abandon de route et de station, la Commission refusa au début de requérir comme condition *sine qua non* de sa permission, des mesures protectrices pour les salariés licenciés pour cette seconde cause.

Mais la Commission abandonnant ensuite son attitude stricte, devint plus libérale et à partir du fameux cas *Burlington* (1944) a soumis aussi les cas d'abandon à la protection des salariés atteints par le paiement d'une indemnité compensatrice.

c) *Le troisième de ces voies* a été celle des contrats collectifs; quand la Cour Suprême en 1962 décida que la "*Railway Labor Act*" disposait qu'en cas d'une décision de direction relative à l'abandon des stations ferroviaires (et des travaux relatifs) une négociation collective s'imposait entre l'employeur et l'organisme ouvrier représentatif. (*Order of Railroad Telegraphers v. Chicago and N. W. Ry.*, 362 U.S., 830-1962). La même solution s'est imposée avec la "*Rail*



*Passengers Service Act*” qui requiert un arrangement *honnête et équitable* qui protégera les ouvriers atteints par de telles mesures. Ces contrats devront être approuvés par le Ministère du Travail.

Ces solutions relatives aux transports ferroviaires ont été adoptés dans la pratique et l'interprétation des lois régissant le domaine des transports aériens, terrestres et les transports urbains en commun.

2. *Dans les secteurs industriels qui ne sont pas généralement assujétis à une réglementation ou à un contrôle gouvernemental*, il n'existe pas d'intervention statutaire ou administrative et les travailleurs doivent chercher dans le droit privé créé par les négociations collectives les mesures qui les protégeront en cas de licenciements collectifs.

Dans ce secteur de l'industrie, les *contrats collectifs* constituent la seule source juridique en la matière. Et ces contrats ne sont pas très nombreux. Comme le fait remarquer le doyen *Phillip I. Blumberg*, “l'existence ou la non existence de telles dispositions dans les contrats collectifs, reflète, naturellement la force économique relative des employeurs et des syndicats dans le procédé de négociation et leurs spiriorités respectives” (Blumberg, Rapport national américain paru dans *Law in the U.S.A. in the Bicentennial Era*, Supplement du *American Journal of Comparative Law*, Vol XXVI, p. 285).

Dans les cas où de telles dispositions se trouvent ou ne se trouvent pas directement dans les contrats collectifs, la *procédure d'arbitrage* peut apporter des limitations au pouvoir discrétionnaire de l'employeur et demander une démonstration de bonne foi “good faith” ou de conduite honnête “fair dealing” dans les résolutions concernant les intérêts et l'avenir des salariés, vu que ces deux attitudes constituent les bases rationnelles de telles opérations.

Il apparaît que le patronat américain est libre dans beaucoup de cas, se basant sur le principe que la protection des salariés en cas de licenciement collectif est sensé prendre sa source juridique du droit contractuel, de prendre des décisions d'administrations emmenant le congédiement des travailleurs, sans avoir à consulter ou demander l'approbation de qui que ce soit.

Pourtant, la "National Labor Relations Act" de 1970 dans son § 151 dispose d'une *source légale* reconnaissant au syndicat le plus représentatif le droit de négocier sur *les règles et les conditions de l'emploi* ("terms and conditions of employements"). Dans leur effort à limiter le pouvoir patronal les syndicats américains ont essayé, en se basant sur cette disposition de faire pression sur la *National Relations Board* (La Labor Board) pour la mener à une interprétation large et par cela lui faire accepter l'obligation pour l'employeur de négocier des décisions relatives aussi à la sécurité de l'emploi.

La *Labor Board* qui jusqu'en 1962 refusa une telle interprétation extensive changea son point de vue dans le cas de *Fibreboard Paper Products*. Décision qui fut approuvée par la Cour Suprême. Sur cela, la *Labor Board* continua à interpréter la disposition de la loi comme obligeant l'employeur à négocier les décisions affectant la sécurité de l'emploi, y compris celles de fermer ou de relouer les établissements, de vendre les parts de l'affaire, de réorganiser ou de transférer l'entreprise ainsi que celle relative à son automatisation pour des raisons "commerciales".

Mais cette large interprétation de la loi par la *Labor Board* n'a pas été suivie par les tribunaux et les cours d'appels ont refusé dans de nombreux cas de confirmer les ordres de négociation données par celle-ci (Voyez *Blumberg*, Rapport national américain note 55).

En 1971, la *Labor Board* abandonne son interprétation extensive et dans l'affaire de *General Motors* déclare que la loi n'implique pas à l'employeur une obligation de négociation dans le cas d'une décision à prendre sur la fermeture ou la vente des parts de son entreprise. Pourtant dans plusieurs décisions prises après le cas de *General Motors* la *Board* a continué néanmoins à imposer une obligation de négociation dans certaines compressions d'effectifs.

Dans les négociations collectives qui ont eu lieu en 1977 entre l'industrie de l'acier et l'une des unions ouvrières les plus importantes des E. U., la *United Steel Workers of America*, l'organisation ouvrière est venue avec des revendications relatives à la sécurité à vie de l'emploi. Ceci a été décrit comme un développement qui pourrait "révolutionner" les relations de travail aux E.U. La revendication contenait quand à notre sujet, l'acceptation par l'employeur



d'avantages supplémentaires aux travailleurs touchés par la fermeture des entreprises ou par les développements techniques. Pourtant le contrat qui en est sorti est beaucoup plus limité mais constitue quand même un pas important vers le renforcement de la sécurité de l'emploi aux E.U. (Voyez *Phillip I. Blumberg*, Rapport national américain paru dans le livre ci-dessus mentionné).

### III. SYSTEMES SOUMETTANT LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS AUX DISPOSITIONS GENERALES SUR LA RESILIATIONS DES CONTRATS

On pourrait inclure dans cette catégorie le droit israélien, le droit ture et le droit de la République Démocratique Allemande.

1. *Dans le droit israélien* il n'existe pas de dispositions légales particulières pour les licenciements collectifs et il n'existe pas non plus jusqu'à présent une décision judiciaire prenant directement ce problème en considération. (Voyez pourtant l'affaire *Elco* citée dans le rapport national israélien.)

Dans les contrats collectifs, les problèmes spécifiques de réduction du personnel ou de réorganisation sont usuellement pris en considération parmi les dispositions générales réservées à la résiliation des contrats de travail.

Selon M. *Frances Raday* la raison du traitement "marginal" accordé aux licenciements collectifs peut être attribué à la protection légale très large et très efficace accordée aux travailleurs par la législation contre toute sorte de licenciement (Pour la loi du 6 Août 1963 sur l'indemnité de licenciement voyez *B.I.T.*, Série législative 1963 - Isr. 1).

Certains contrats collectifs contiennent aussi des règles sur la résolution des contrats, mais ils essaient plutôt de renforcer les dispositions législatives au licenciement dans son sens individuel que d'apporter de règles spéciales sur les licenciements collectifs.

Le rapporteur israélien déclare que ces dispositions générales ont agi particulièrement dans les licenciements collectifs pour cause de réduction de personnel et aussi dans le cas de leur application

comme sanction collective. Comme nous n'acceptons pas d'introduire dans la notion moderne de licenciement collectif le cas des licenciements effectués comme une sanction collective, ce n'est que sur la question de la réduction du personnel qu'il nous faudra s'arrêter.

*La Cour Nationale de Travail* d'Israël a laissé à la prérogative de l'employeur la conduite et la réorganisation de son entreprise. Mais, *dans les limites des statuts, des contrats individuels et collectifs*. Donc ce droit patronal est limité.

Dans une grande majorité des contrats collectifs en vigueur se trouve une disposition particulière requérant pour un tel licenciement l'existence d'une "cause adéquate". Tandis que la détermination de l'existence d'une cause adéquate dans la résiliation d'un contrat individuel demandera, le cas échéant, la consultation de l'organisation des travailleurs; la détermination de cette cause en cas de réduction du personnel sera soumise à beaucoup d'autres conditions supplémentaires fixées par les contrats collectifs. Tel que la détermination des critères qui seront appliqués à l'ordre et au choix des ouvriers licenciés; la procédure particulière qui sera observée; les effets particuliers qui seront attachés à de pareils licenciements etc... (Voyez *France Raday*, Rapport national israélien).

2. *Dans le droit turc*, l'article 13 du Code de Travail reconnaît à l'employeur le droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée, sans être dans l'obligation de mentionner une cause valable, à condition d'obéir à des délais-congés fixés par la loi (ou les contrats collectifs); de payer, si les conditions requises existent, une indemnité d'ancienneté (art. 14). L'inobservation des délais-congés ou l'emploi abusif de ce droit de résiliation n'ont pour sanction que le paiement d'indemnités supplémentaires.

Il existe une disposition de l'article 24 (révisé en 1975) qui oblige l'employeur ayant résilié le contrat du salarié sur la base de l'article 13 et voulant embaucher quelqu'un à sa place *dans les six mois qui suivent le licenciement* d'accorder une priorité de réembauchage au travailleur congédié. Ce même article oblige d'autre part l'employeur qui va résilier le contrat de plus de 9 ouvriers, d'aviser un mois à l'avance le Bureau de placement. La loi ne reconnaît à ce



Bureau aucun droit de s'enquérir et de discuter sur la cause et le motif des licenciements.

Les dispositions communes du licenciement étant elles mêmes très libérales, on ne peut parler d'un système protecteur des licenciements aussi bien individuels que collectifs.

L'étude des contrats collectifs nous montre par contre que certaines dispositions contractuelles ont commencé à prendre corps. Les mesures auxquelles les contrats collectifs s'adressent le plus sont celles relatives à l'information des syndicats (à la liaison de ces licenciements à des causes économiques, à la fixation de l'ordre des licenciements (Voyez Münir Ekonomi, Rapport national ture).

3. Quant à la *République Démocratique Allemande*, qui ne connaît pas par principe les licenciements collectifs, vu que le "droit au travail" des travailleurs est garanti par la société et l'état ((Constitution du 7 Octobre 1974, art. 24), il s'agit plutôt de *transferts* de travail et de poste dans la même entreprise ou à d'autres entreprises industrielles.

Le nouveau Code du Travail du 16 Juin 1977, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> Janvier 1978 donne au principe constitutionnel du "droit au travail" une nouvelle dimension, puisqu'il accepte désormais le droit à un emploi *permanent* dans une profession *correspondant aux qualifications et aux aptitudes* du travailleur.

L'entreprise n'est autorisée à licencier un travailleur que dans les *trois cas* suivants: s'il ne possède pas la compétence ou les qualifications requises pour le poste considéré; s'il refuse explicitement le transfert dans un nouveau poste au dans une nouvelle entreprise; si le licenciement est lié à des compressions de personnel imputables à une modification des structures de l'emploi. (Voyez *Frithzof Kunz*, Rapport national de la R.D.A.; *B.I.T.*, Bulletin d'informations sociales, 4/77, p. 321 et suiv.)

#### IV.

Le but poursuivi dans ce rapport général n'a pas été de donner des informations, les mesures prises et les méthodes employées par les différents pays pour protéger la sécurité de l'emploi et l'avenir de travailleurs devant les licenciements collectifs.

Nous avons préféré aborder et cerner le problème dans ses lignes et ses éléments juridiques les plus généraux. Nous devons beaucoup aux rapports nationaux qui nous ont fourni un riche matériel de comparaison et de réflexion.

Trouvons-nous d'autre part prématuré de formuler des conclusions.

Nous sommes convaincus que la Recommandation No. 119 de l'O.I.T. est une source encore non tarie, qui contient presque l'ensemble des voies par lesquelles on pourrait arriver à une protection efficace. Nous ne devons pourtant pas oublier que ce même document dans son article 1<sup>er</sup> sur les méthodes d'application recommande que toutes ces mesures doivent être "conforme à la pratique nationale" et appropriées "compte tenu des conditions propres à chaque pays". Elle parle aussi dans ses autres dispositions de "coutume et pratiques nationales" (art. 15/2).

La fonction principale de notre rapport doit être de déclencher un débat. Nous pensons que la note que nous avons envoyé aux rapporteurs nationaux et qui se trouve en annexe à ce rapport peut constituer la base de nos discussions.

C'est de cette façon, qu'il nous sera possible de connaître par la bouche des autorités les plus compétentes, leurs réflexions sur la matière ainsi que la pratique et les conditions propres à leur pays tel que le souhaite la Recommandation no. 119 de l'O.I.T.

C'est de cette façon aussi que nous quitterons cette rencontre internationale un peu plus enrichi dans nos idées et dans nos connaissances.



## ANNEXE

## NOTE DESTINEE AUX RAPPORTEURS NATIONAUX

(Ce schéma établi sous forme de questionnaire est complètement à titre indicatif)

I. — Le licenciement collectif est-il dans votre droit national une institution juridique indépendante du droit de résiliation unilatérale reconnu à l'employeur?

II. — Dans le cas où le licenciement collectif est une institution juridique indépendante:

1 — Quelles sont les sources juridiques de cette institution? (Accords internationaux, législation nationale, contrats collectifs, etc..)

2 — Existe-t-il à cet égard une différence entre les entreprises du secteur public et du secteur privé?

3 — Quelles sont les facteurs et les conditions d'un licenciement collectif?

a) L'existence d'un facteur économique est-elle requise pour un tel licenciement? (Compression d'effectifs, fermeture de l'entreprise, faillite, liquidation des biens, règlement judiciaire, transfert de l'entreprise, etc..)

b) L'existence d'un facteur numérique est-il nécessaire pour l'application des règles spéciales du licenciement collectif? Quel rôle joue la "simultanéité" dans ce facteur numérique et quel le sens qui lui est reconnu?

c) Une information et une consultation du personnel ou de ses représentants est-elle préalablement nécessaire? Quel est le délai et le contenu de cette consultation?

d) Une information (une consultation) ou une autorisation (une décision) de l'administration compétente est-elle nécessaire? (Ministère du Travail, Direction du Travail, Service de la Main d'Oeuvre, etc..) Les organes juridictionnelles ont-elles leur rôle à jouer?

e) Quel doit être le délai et le contenu de ces différentes démarches auprès des ouvriers et de l'administration? Ont-elles une similitude juridique avec la déclaration unilatérale de la volonté relative à la résiliation du contrat de travail?

f) La présentation d'une liste nominative ou seulement quantitative est-elle requise? (Personnel, administration)

g) Doit-on déclarer les causes économiques du licenciement? (Personne, administration)

h) Existe-t-il un délai d'attente après ces différentes démarches? (Personnel, administration).

4 — Qu'arrive-t-il en cas de position négative du personnel ou de ses représentants?

5 — Qu'arrive-t-il en cas de position négative de l'administration?

a) Quelle est la nature juridique de la position administrative? Est-ce une décision administrative?

b) S'il s'agit d'une décision administrative, quand entre-t-elle en vigueur? Est-elle de caractère rétroactif?

c) Existe-t-il une voie de recours (administrative ou judiciaire) contre une telle position?

6 — Existe-t-il dans votre droit national des règles particulières au choix et à l'ordre des ouvriers qui seront licenciés? Quel est le critère de ce choix et de cet ordre? (Valeur professionnelle, ancienneté, âge, etc...) L'employeur possède-t-il un pouvoir discrétionnaire dans le choix et dans l'ordre des ouvriers qui seront licenciés?

7 — Quelles sont les autres conditions et mesures relatives au licenciement collectif?

8 — Quels sont les différents résultats juridiques de l'inobservation des règles relatives au licenciement collectif? Existe-t-il des sanctions civiles et pénales particulières à cette institution? (Particulièrement, l'inobservation de ces règles ou de certaines d'entre elles, entraîne-t-elle l'annulation de la résiliation du contrat ou lui confère-t-elle le caractère d'une résiliation de mauvaise foi?).



III. — Dans le cas où le licenciement collectif n'est pas considéré dans votre droit national comme une institution juridique indépendante:

1 — Les règles générales du droit de résiliation unilatéral de l'employeur sont-elles quand même appliquées différemment lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif? (Restriction du caractère discrétionnaire de ce droit, particulièrement lorsqu'il s'agit de licenciement pour cause économique). Quelle est la situation dans la législation, les accords collectifs ou individuels et dans la pratique judiciaire? Qu'en pense la doctrine?

IV. — Existe-t-il des dispositions spéciales relatives au réembauchage des ouvriers licenciés? (Droit de priorité, obligation de réembauchage, etc..)

V. — Existe-t-il dans votre droit ou dans votre pratique des mesures préventives aux licenciements collectifs? (Une procédure d'alerte par exemple).

VI. — Pense-t-on dans votre pays à réformer les dispositions existantes à ce sujet? Existe-t-il un projet de mise en place d'une réglementation indépendante? Quelles en sont leurs lignes générales?

VII. — Quelles sont vos observations personnelles et les problèmes qui vous paraissent devant prendre place particulièrement dans le rapport général?

*NOTE* : Le rapporteur général vous serai très reconnaissant s'il pouvait recevoir votre rapport national au plus tard au début du mois d'Octobre 1977.

*Prof. Dr. Halid Kemal ELBİR*