

nacional do Trabalho, em 22 de Junho de 1982, aprovada, para ratificação, pela Resolução da Assembleia da República n.º 55/94 em 14 de Abril de 1994.

Assinado em 12 de Julho de 1994.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 13 de Julho de 1994.

O Primeiro-Ministro, *Antbal António Cavaco Silva*.

(D.R. n.º 198, I Série-A, de 27 de Agosto de 1994)

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Resolução da Assembleia da República n.º 55/94

Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

A Assembleia da República resolve, nos termos dos artigos 164.º, alínea j), e 169.º, n.º 5, da Constituição, aprovar, para ratificação, a Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em 22 de Junho de 1982, cujo texto original em francês e a respectiva tradução para português seguem em anexo à presente resolução.

Aprovada em 14 de Abril de 1994.

O Presidente da Assembleia da República, *António Moreira Barbosa de Melo*.

(D.R. n.º 198, I Série-A, de 27 de Agosto de 1994)

CONVENTION Nº 158

Convention concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, adoptée par la Conférence à sa soixante-huitième session, Genève, 22 juin 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;

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

Notant que, depuis l'adoption de la Recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963, d'importants développements se sont produits dans

該公約係在一九九四年四月十四日經第 55/94 號共和國議會決議通過，以待批准。

一九九四年七月十二日簽署。

命令公布。

共和國總統

蘇亞雷斯

一九九四年七月十三日副署。

總理

施華高

(一九九四年八月二十七日第 198 期《共和國公報》第一組 -A)

共和國議會

共和國議會決議 第 55/94 號

通過國際勞工組織第 158 號關於 《僱主主動終止僱傭公約》以待批准

共和國議會根據《憲法》第一百六十四條 j 項及第一百六十九條第五款之規定，議決通過一九八二年六月二十二日在國際勞工會議上通過之國際勞工組織第 158 號關於《僱主主動終止僱傭公約》，以待批准；該公約之法文原文及有關之葡文譯本附於本決議。

一九九四年四月十四日通過。

共和國議會議長

António Moreira Barbosa de Melo

(一九九四年八月二十七日第 198 期《共和國公報》第一組 -A)

la législation et la pratique de nombreux États Membres relatives aux questions visées par ladite Recommandation;

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

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session; Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale;

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

PARTIE I

Méthodes d'application, champ d'application et définition

Article 1

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

Article 2

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

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

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

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

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

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

6 — Tout Membre qui ratifie la présente Convention devra, dans le premier rapport sur l'application de la Convention qu'il sera tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui pourront avoir été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 4 et 5 du présent article, et il devra exposer dans des rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique à leur égard en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la Convention en ce qui les concerne.

Article 3

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

PARTIE II

Normes d'application générale

SECTION A

Justification du licenciement

Article 4

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

Article 5

Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment:

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

Article 6

1 — L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement.

2 — La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles dans l'application du paragraphe 1 du présent article seront déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente Convention.

SECTION B

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

Article 7

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

SECTION C

Procédure de recours contre le licenciement

Article 8

1 — Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir

contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre.

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

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

Article 9

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

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

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

3 — En cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente Convention devront être habilités à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, étant entendu que l'étendue de leurs pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente Convention.

Article 10

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

SECTION D

Préavis

Article 11

Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se

soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis.

SECTION E

Indemnité de départ et autres formes de protection du revenu

Article 12

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

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

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

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

PARTIE III

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

SECTION A

Consultation des représentants des travailleurs

Article 13

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

- a) Fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder;
- b) Donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance que possible, l'occasion aux représentants des travail-

leurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.

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

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

SECTION B

Notification à l'autorité compétente

Article 14

1 — Lorsque l'employeur envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, il devra, conformément à la législation et à la pratique nationales, les notifier à l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes, y compris un exposé écrit des motifs de ces licenciements, du nombre et des catégories de travailleurs, qu'ils sont susceptibles d'affecter et de la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder.

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

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

PARTIE IV

Dispositions finales

Article 15

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

Article 16

1 — La présente Convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2 — Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3 — Par la suite, cette Convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 17

1 — Tout Membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2 — Tout Membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente Convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 18

1 — Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2 — En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

Article 19

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 20

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 21

1 — Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) La ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) À partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente Convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2 — La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 22

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la Convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 23 juin 1982.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce vingt-troisième jour de juin 1982:

Le Président de la Conférence:

A. Grados Bertorini.

Le Directeur général du Bureau international du Travail:

Francis Blanchard.

Le texte de la Convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Francis Wolf, conseiller juridique du Bureau international du Travail.

CONVENÇÃO N.º 158

Convenção sobre a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí reunida a 2 de Junho de 1982, na sua 68.ª sessão;

Tendo em conta as normas internacionais existentes contidas na Recomendação sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1963;

Tendo em conta que, desde a adopção da Recomendação sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1963, ocorreram importantes evoluções na legislação e na prática de numerosos Estados membros relativas às questões visadas pela dita Recomendação;

Considerando que essas evoluções tornam oportuna a adopção de novas normas internacionais sobre essa questão, tendo particularmente em conta os graves problemas que se deparam nesse domínio, na sequência das dificuldades económicas e das mudanças tecnológicas sobrevindas nos últimos anos em numerosos países;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, questão que constitui o 5.º ponto na ordem de trabalhos da sessão;
Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional;

adopta, aos 22 dias do mês de Junho de 1982, a seguinte Convenção, que será denominada «Convenção sobre o Despedimento, 1982»:

PARTE I

Métodos de aplicação, âmbito e definição

Artigo 1.º

Na medida em que a aplicação da presente Convenção não for assegurada por meio de convenções colectivas, decisões arbitrais ou decisões judiciais, ou de qualquer outro modo conforme com a prática nacional, deverá sê-lo por meio de uma legislação nacional.

Artigo 2.º

1 — A presente Convenção aplica-se a todos os ramos de actividade económica e a todos os trabalhadores assalariados.

2 — Um membro poderá excluir do âmbito de todas ou de algumas das disposições da presente Convenção as seguintes categorias de trabalhadores assalariados:

- a) Os trabalhadores contratados de acordo com um contrato de trabalho que incida sobre determinado período ou determinada tarefa;
- b) Os trabalhadores que cumpram um período experimental ou que não tenham período de antiguidade requerido, desde que a duração deste seja fixada com antecedência e seja razoável;
- c) Os trabalhadores contratados a título ocasional por um período curto.

3 — Serão previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho a prazo que visem iludir a protecção decorrente da presente Convenção.

4 — Na medida em que for necessário, poderão ser tomadas providências pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de um país, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, a fim de serem excluídas da aplicação da presente Convenção ou de algumas das suas disposições certas categorias de trabalhadores assalariados cujas condições de emprego estejam submetidas a um regime especial que, no seu conjunto, lhes assegure uma protecção pelo menos equivalente à proporcionada pela Convenção.

5 — Na medida em que for necessário, poderão ser tomadas providências pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de um país, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, a fim de serem excluídas da aplicação da presente Convenção ou de algumas das suas disposições outras categorias limitadas de trabalhadores assalariados a propósito das quais se levantem problemas particulares que assumam certa importância, tendo em conta as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados, a dimensão ou a natureza da empresa que os ocupa.