

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

Annexe à l'article 24

1. Il est entendu qu'aux fins de cet article le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.
2. Il est entendu que cet article couvre tous les travailleurs mais qu'une Partie peut soustraire entièrement ou partiellement de sa protection 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. Aux fins de cet article, 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 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. le congé de maternité ou le congé parental;
 - f. l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident.
4. Il est entendu que l'indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationales, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en oeuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si Possible

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Au regard de l'article 24, sont réputés constituer des motifs valables de licenciement :

- i) les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié, ainsi que certains motifs d'ordre économique;
- ii) les motifs « fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».

L'annexe à l'article 24 énumère les motifs sur la base desquels le licenciement est interdit.

L'interdiction de licencier pour les motifs ainsi énoncés est également, dans la plupart des cas, une condition déterminant la conformité à d'autres articles de la Charte.

Deux motifs sont examinés sous le seul angle de l'article 24, à savoir:

a. 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.

Le droit interne doit contenir des garanties expresses, dans la loi ou la jurisprudence, contre le licenciement par représailles ;

b. l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident. Un délai peut être fixé pour protéger les salariés contre le licenciement en pareil cas.

Tout salarié qui estime avoir été licencié sans motif valable doit être en droit d'intenter un recours devant un organe impartial. Les salariés licenciés sans motif valable doivent se voir accorder une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les systèmes indemnitaires sont considérés appropriés dès lors qu'ils prévoient:

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ou la possibilité de réintégration ;
- et/ou des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par le salarié.