

CH_VB 83.036 vom 19. Juli 1983

Bundesverwaltung, 1983-07-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_83.036

FR: CH_VB 83.036 du 19 juillet 1983

IT: CH_VB 83.036 del 19 luglio 1983

Erwägungen

E. 4

Conservation des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale (révision de la convention n° 48) (deuxième discussion) ;

E. 5

Cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (deuxième discussion) ;

E. 6

Réadaptation professionnelle (discussion générale); 1. Révision de la convention (n° 110) et de la recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958 (simple discussion);

E. 8

Pour la deuxième fois consécutive, M. Zenger, délégué gouvernemental suppléant, a assumé la présidence de l'importante commission tripartite sur l'application des conventions et recommandations. Comme chaque année, la commission a examiné les mesures prises par les Etats membres pour s'acquitter de leurs obligations découlant de la constitution de l'OIT, relatives aux normes internationales du travail et, en particulier, aux conventions qu'ils ont ratifiées. A cet égard, quarante-neuf gouvernements ont collaboré avec la commission en lui fournissant des informations sur la situation dans leur pays. La commission a décidé, selon sa procédure établie, d'attirer particulièrement l'attention de la Conférence sur les discussions qu'elle a tenues à propos de quelques cas spéciaux se posant dans trois pays (Birmanie, Bolivie, Pologne), notamment au sujet de l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. En outre, elle a

manifesté sa grande préoccupation devant un défaut continu d'éliminer de sérieuses carences dans l'application par un pays (Chili), de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Pour corriger les déficiences constatées dans l'application des conventions, la commission a invité les gouvernements intéressés à utiliser les formes appropriées d'assistance que peut fournir le BIT, notamment les contacts directs. La commission a également examiné l'étude d'ensemble qui, en 1982, était consacrée à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail et à la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'OIT, instruments adoptés en 1976. En raison du manque de quorum, la Conférence n'a pu adopter formellement le rapport de la commission, qui avait pourtant été adopté auparavant à l'unanimité par la commission. Le cas de la Pologne a servi de prétexte à un certain nombre de délégations, avant tout des pays de l'Est et des pays arabes, pour faire échec, en plénière, au rapport de la commission. Comme l'a souligné le Directeur général lui-même, ce rapport n'en fait pas moins partie des annales de la Conférence.

E. 9

Le point 4 de l'ordre du jour était consacré à la deuxième discussion concernant la conservation des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale. Cette discussion a abouti à l'adoption, par la Conférence, d'une convention qui est analysée au chapitre 2 du présent rapport et dont le texte est reproduit à l'annexe 1.

E. 10

La Conférence a également adopté, à l'issue d'une seconde discussion, une convention et une recommandation relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (point 5 de l'ordre du jour). L'analyse de ces instruments et nos propositions figurent au chiffre 3 du présent rapport. Les deux textes sont reproduits à l'annexe 2.

E. 11

Une discussion a eu lieu sur la révision de la convention (n° 110) et de la recommandation (n° 110) sur les plantations (point 6 de l'ordre du jour). Elle a abouti à l'adoption, par la Conférence, d'un protocole de révision à la convention (n° 110) sur les plantations, adoptée en 1958. La révision ne porte que sur l'article premier de cet instrument qui définit le champ d'application de la convention. Notre pays n'étant pas concerné par cette convention (cf. définition à l'art. 1er révisé et FF 7960 I 29), nous nous bornons à reproduire à l'annexe 3 le texte dudit protocole.

E. 12

Une discussion générale a été consacrée à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées, compte tenu du fait qu'une recommandation avait été adoptée en 1955 à ce sujet (point 7 de l'ordre du jour). Le projet de recommandation qui a été élaboré à partir des conclusions adoptées au cours de la 68e session fera l'objet d'une deuxième lecture à la 69e session.

E. 13

La Conférence a décidé, à l'unanimité, d'inscrire à l'ordre du jour de sa 1143

prochaine session les propositions d'amendement à la constitution de l'OIT relatives à l'ensemble des questions qui avaient été confiées au groupe de travail sur la structure (point 8 de l'ordre du jour). Il s'agit des questions suivantes: désignation du Directeur général du BIT, règle du quorum à la Conférence, procédure d'amendement à la constitution et composition du Conseil d'administration du BIT. Le mandat du groupe de la structure a donc été renouvelé d'un an pour lui permettre d'élaborer ces propositions finales. Faute d'accord au sein du groupe de travail, celui-ci soumettra à la Conférence son rapport final reflétant les diverses positions. Il appartiendra à cette dernière de prendre la décision qu'elle jugera appropriée sur l'ensemble de la question de la structure de l'OIT.

E. 14

La Conférence a également adopté le rapport de la commission permanente de l'apartheid, instituée en 1981. Les conclusions du rapport visent à assurer la mise en œuvre de la Déclaration concernant la politique d'apartheid en Afrique du Sud, adoptée en 1981, et concernent les diverses informations que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient fournir au BIT sur les mesures de tous ordres prises ou non pour lutter contre l'apartheid.

E. 15

Il convient enfin de souligner que la commission des résolutions n'a pas pu achever ses travaux et que, de ce fait, elle n'a pas présenté de rapport à la Conférence, comme le veut l'article 17, paragraphe 10, du Règlement de la Conférence. Eu égard à ces circonstances,, aucune résolu- tion n'a été soumise par ladite commission à la Conférence durant la 68e session. 2 Convention (n° 157) concernant l'établissement d'un système international de conservation des droits en matière de sécurité sociale (annexe 1) 21 Objectif de la convention L'effort constant de l'OIT pour assurer la protection des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale s'est traduit avant tout par l'établis- sement de règles internationales relatives à l'égalité de traitement, soit dans des conventions spécifiques aux travailleurs migrants, soit dans des conven- tions fixant les normes générales de la sécurité sociale. Cependant, en 1935 déjà, l'OIT a conçu un système international de coordination des législa- tions relatives aux pensions d'invalidité, de vieillesse et de survivants, dans la convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants. L'objectif fondamental de cet instrument juridique vise à garantir aux travailleurs migrants et à leurs survivants la conservation des droits acquis et le maintien des droits en cours de formation, en ce qui touche les presta- tions à long terme servies par les assurances-pensions. Par la suite, l'OIT a adopté en 1962 la convention (n" 118) relative à l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, qui incite également les Etats contractants à dé- velopper leurs initiatives en vue d'établir des systèmes bilatéraux ou multi- 1144

latéraux de coordination de leurs législations nationales, pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale. Si l'on excepte la convention (n° 48) sur la conservation des droits à pen- sion des migrants, l'OIT a essentiellement envisagé la protection des tra- vailleurs migrants au regard de la sécurité sociale, sous l'angle de l'égalité de traitement- Elle se devait de concentrer actuellement son action sur les problèmes relatifs à la conservation des droits en cours d'acquisition et des droits acquis, ainsi qu'au maintien du service des prestations aux bénéfi- ciaires qui résident à l'étranger, d'autant que la convention n" 48 de 1935 n'avait recueilli qu'un nombre très limité de ratifications. Les raisons de ce relatif insuccès tiennent au caractère trop ambitieux et trop rigide de cette convention qui établit un système international de conservation des droits directement applicable, sans laisser aux Etats contractants la faculté de procéder aux aménagements nécessaires. Il s'est ainsi révélé indispensable de réviser cette convention, afin de mettre sur pied un instrument interna- tional, à vocation universelle, qui fixe les principes généraux de la coordi- nation des systèmes nationaux de sécurité sociale, pour l'ensemble des branches telles qu'elles ont été définies par la convention (n" 102) concer- nant la sécurité sociale (nonne minimum), 1952, et qui soit applicable non seulement aux régimes fondés sur le postulat de la solidarité nationale ou sur la notion d'assistance sociale. La nouvelle convention concernant l'éta- blissement d'un système international de conservation des droits en matière de sécurité sociale a pour objectif de donner effet aux principes généraux de coordination, dont la réalisation est prévue par la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, car l'égalité complète et effective de traitement implique de toute évidence le maintien des droits acquis. Elle sera complétée par une recommandation qui devrait être adoptée au cours de la 69e session de la Conférence internationale du Tra- vail. Des dispositions types propres à faciliter la conclusion d'accords bila- téraux ou multilatéraux et à en harmoniser les réglementations seront annexées à cette recommandation. 22 Contenu de la convention D'une manière générale, l'application des dispositions de la convention demeure subordonnée à la conclusion d'accords entre les Etats intéressés. La ratification de cette convention comporte principalement l'engagement de respecter un certain nombre de

principes dans les accords bilatéraux ou multilatéraux que les Etats intéressés doivent conclure entre eux. Par Etats intéressés, il faut entendre des Etats qui ont ratifié la convention et qui ont un intérêt objectif et réciproque à régler leurs relations en matière de sécurité sociale, en raison du mouvement migratoire qui s'est établi entre leurs populations. Toutefois, plusieurs articles ou paragraphes de la convention, qui sont mentionnés à l'article 4, paragraphe 2, sont d'application immédiate, de sorte que les Etats contractants doivent en assumer l'exécution même en l'absence d'accords bilatéraux. Ces dispositions définissent les obligations qui découlent directement d'une ratification de la convention et, compte tenu de leur signification, elles appellent une description détaillée.

1145

Aux termes du paragraphe 4 de l'article 7, les périodes d'assurances, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, selon le cas, qu'un assuré a accomplies sous les législations de trois Etats contractants ou plus, qui sont liés par différents accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale, doivent être totalisées, dans la mesure nécessaire, par chacun des Etats en cause, en vue de l'acquisition, du maintien ou, le cas échéant, du recouvrement des droits aux prestations. Cette totalisation doit s'opérer pour chacun des Etats en cause selon les règles fixées par ces accords. Les paragraphes 2 et 3 de l'article 8 prescrivent en outre que, dans les cas de carrière multiple visés au paragraphe 4 de l'article 7, chaque Etat lié par deux ou plusieurs accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale doit appliquer ces accords pour le calcul du montant des prestations, lorsque le droit est ouvert au titre de sa législation, compte tenu de la totalisation des périodes accomplies sous les législations des autres Etats. Si l'application de cette règle devait conduire un Etat contractant à servir au même bénéficiaire des prestations de même nature, en vertu de deux ou plusieurs accords, ce dernier ne doit lui accorder que la prestation la plus favorable, au moment de leur liquidation initiale. Les Etats intéressés peuvent néanmoins, lorsque cela se révèle nécessaire, convenir de dispositions complémentaires pour le calcul des prestations dues en cas de carrière multiple. Conformément au paragraphe 1 de l'article 9, tout Etat contractant doit payer les pensions et les rentes d'invalidité, de vieillesse, de survivants, d'accident du travail et de maladie professionnelle, ainsi que les allocations au décès, aux bénéficiaires qui sont des ressortissants de tout autre Etat contractant ou qui sont des réfugiés ou des apatrides, quel que soit leur pays de résidence, lorsque le droit à ces prestations est acquis en application de sa seule législation. Cependant, le versement des prestations peut être subordonné, si cela est nécessaire, à l'adoption, d'un commun accord entre l'Etat débiteur et le pays de résidence, de mesures spécifiques fixant les modalités du contrôle des bénéficiaires et du paiement des prestations. Lorsque le droit aux pensions et aux rentes en question est acquis en vertu du système de conservation des droits en cours d'acquisition institué entre les Etats intéressés, ceux-ci déterminent dans le cadre des accords bilatéraux ou multilatéraux conclus à cet effet les Etats contractants sur le territoire desquels le service des prestations est garanti (par. 2 de l'art. 9). Enfin, le paragraphe 4 de l'article 9 autorise les Etats contractants à ne pas servir à l'étranger les prestations spéciales à caractère non contributif accordées à titre de secours ou en considération d'une situation de besoin, ainsi que les prestations accordées au titre de régimes transitoires; l'octroi de ces prestations peut d'ailleurs être subordonné à une condition de durée de résidence sur le territoire national. L'article 11 oblige les Etats contractants à appliquer les règles de revalorisation aux prestations dues au titre de leur législation, quel que soit le pays de résidence du bénéficiaire. Il faut évidemment que le service des prestations soit assuré en vertu de la convention ou des accords bilatéraux ou

multilatéraux conclus entre les Etats intéressés. 1146

A titre temporaire, le paragraphe 2 de l'article 77 autorise un Etat contractant à ne pas verser la totalité des prestations dues conformément au paragraphe 1 de l'article 9 ou à ne pas appliquer les règles de revalorisation prescrites par l'article 11, lorsque, à la date de sa ratification, il garantit le service des prestations en cause à concurrence d'un montant équitable, fixé par sa législation, à tous les bénéficiaires, sans égard à leur nationalité et quel que soit leur lieu de résidence, et lorsqu'il donne plein effet aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 9 et de l'article 11 dans le cadre des accords bilatéraux ou multilatéraux qu'il a conclus avec les autres Etats intéressés. Dans les rapports sur l'application de la convention qu'il doit présenter conformément à l'article 22 de la constitution de l'OIT, l'Etat contractant qui se prévaut de cette faculté doit indiquer si les raisons qui justifient cette réduction des prestations existent toujours, sinon la date à partir de laquelle il renonce à faire usage de cette faculté (par. 3 de l'art. 17). L'article 12 oblige les Etats contractants à se prêter mutuellement assistance dans l'application des dispositions de la convention et de leurs législations respectives. Cette entraide administrative est en principe gratuite, mais ces Etats peuvent convenir un remboursement réciproque de certains frais. Enfin, les autorités, institutions et juridictions d'un Etat contractant ne peuvent pas rejeter les requêtes ou documents qui leur sont adressés, du fait qu'ils sont rédigés dans la langue officielle d'un autre Etat contractant. Ainsi que le prescrit l'article 14, tout Etat contractant doit encourager le développement de services sociaux destinés à assister notamment les travailleurs migrants, dans leurs relations avec ses autorités, institutions et juridictions plus particulièrement pour faciliter leur admission au bénéfice des prestations et pour exercer éventuellement leurs droits de recours. Toutefois, ces services sociaux doivent également promouvoir l'amélioration des conditions personnelles et familiales des travailleurs migrants et avoir une vocation qui comprend l'ensemble des problèmes sociaux spécifiques aux migrants. Enfin, le paragraphe 3 de l'article 18 exige que toutes les pensions et rentes id'in validité, de vieillesse, de survivants, d'accident du travail et de maladie professionnelle, ainsi que les allocations au décès, qui n'ont pas été liquidées ou qui ont été suspendues, parce que le bénéficiaire réside sur le territoire d'un autre Etat que l'Etat débiteur, doivent être liquidées ou rétablies, à la demande de l'intéressé, à la date d'entrée en vigueur de la convention pour l'Etat débiteur ou pour l'Etat contractant dont l'intéressé est ressortissant. Cette norme ne s'applique cependant pas lorsque l'intéressé a obtenu antérieurement un règlement en capital en lieu et place de la rente ou de la pension. Ce règlement en capital peut consister notamment en versement d'une indemnité forfaitaire ou en remboursement des cotisations. Les dispositions légales relatives à la prescription ou à la déchéance des droits ne sont pas opposables à l'intéressé, à condition qu'il présente sa demande dans les deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention pour l'Etat débiteur. 1147

Ainsi que nous l'avons signalé, les Etats contractants peuvent satisfaire aux obligations de la convention, qui ne sont pas d'application immédiate, au moyen d'accords bilatéraux ou multilatéraux que les Etats intéressés doivent s'efforcer de conclure pour en garantir l'exécution (art. 4). Ces instruments bilatéraux ou multilatéraux doivent déterminer en particulier leur champ d'application matériel et personnel, les modalités du remboursement des prestations avancées par l'institution du lieu de résidence du bénéficiaire, ainsi que les règles à éviter le cumul indu des cotisations ou contributions et des prestations. Sous réserve de la condition de réciprocité énoncée à l'article 6, ces instruments doivent au moins régir

les pensions et les rentes d'invalidité, de vieillesse, de survivants, d'accident du travail et de maladie professionnelle, de même que les allocations au décès. La clause de réciprocité est remplie lorsque chacun des Etats intéressés possède une législation en vigueur pour chacune des branches de la sécurité sociale qui doivent faire l'objet de ces accords. Sous réserve de cette même condition de réciprocité, les Etats intéressés doivent, en outre, s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis dans les branches de la sécurité sociale, pour lesquelles chacun de ces Etats possède une législation en vigueur, concernant les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de maternité et les prestations d'accident du travail ou de maladie professionnelle, autres que les rentes et les allocations au décès. Ce système de conservation des droits acquis doit viser à assurer le bénéfice de ces prestations, selon des modalités et dans les limites à fixer d'un commun accord, aux personnes qui résident ou séjournent sur le territoire de l'un des Etats intéressés autre que l'Etat au titre de la législation duquel les prestations sont dues (art. 10, par. 1). Vu leur caractère particulier, les prestations de chômage, les prestations familiales et les prestations de réadaptation ne sont pas mentionnées parmi les prestations qui devraient être incluses dans le champ d'application des accords bilatéraux ou multilatéraux que les Etats intéressés doivent s'efforcer de conclure. Ceci ne les dispense cependant pas de tenter, dans la mesure du possible et sous une stricte condition de réciprocité, d'instituer un système bilatéral ou multilatéral de conservation des droits acquis, lorsque l'établissement d'un tel système est concevable compte tenu des structures de leur législation. Ce système de conservation des droits devrait tendre à assurer le bénéfice de ces prestations, selon des modalités et dans les limites à fixer d'un commun accord, aux personnes qui résident sur le territoire d'un Etat intéressé autre que l'Etat à la législation duquel elles demeurent soumises (art. 10, par. 3). Les catégories de personnes admises à bénéficier de ces accords bilatéraux ou multilatéraux à conclure entre les Etats intéressés doivent comprendre |au moins les travailleurs salariés, y compris les frontaliers et les saisonniers, ainsi que les membres de leur famille et leurs survivants, qui sont des ressortissants des Etats liés par ces accords, ou des réfugiés et apatrides, dans la mesure où ils résident sur le territoire de l'un de ces Etats. 1148

Dans leurs accords bilatéraux ou multilatéraux, les Etats intéressés doivent prévoir des réglementations relatives à la législation applicable, fondées sur le principe de la soumission à la législation du pays d'emploi (art. 5), ainsi que des normes instituant un système de conservation des droits en cours d'acquisition, basé sur la méthode de la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence, pour l'acquisition du droit aux prestations et, le cas échéant, pour la répartition des charges afférentes en matière d'assurance-invalidité, vieillesse et survivants ou d'assurance-maladie professionnelle (art. 6, 7 et 8). Ces accords doivent également contenir des dispositions relatives à l'établissement d'un système de conservation des droits acquis, garantissant le service des prestations à caractère contributif aux bénéficiaires qui résident sur le territoire d'un Etat participant à ces accords autre que l'Etat débiteur de la prestation (art. 9, 10 et 11). Les Etats intéressés peuvent cependant exclure le paiement hors du territoire national des prestations non contributives servies à titre de secours ou en considération d'une situation de besoin ou allouées à titre de régimes transitoires. Enfin, ces accords doivent comporter des réglementations visant l'entraide administrative, la prise en compte des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence accomplies avant l'entrée en vigueur du système de conservation des droits, de même que l'application éventuelle dudit système aux cas d'assurance survenus avant l'entrée en vigueur de ces instruments. Il s'agit en conclusion d'un

ensemble de normes traditionnelles de coordination des régimes de sécurité sociale, qui constituent la trame des conventions de sécurité sociale adoptées par la plupart des pays de l'Europe occidentale et qui reprennent le principe de la personnalité, aux termes duquel les droits acquis suivent le bénéficiaire, quel que soit le lieu de sa résidence. En ce qui touche les prestations à long terme à caractère non contributif, les Etats intéressés peuvent néanmoins adopter le principe de la territorialité, selon lequel le bénéficiaire reçoit la prestation servie par le pays de résidence, dans les systèmes de conservation des droits acquis qu'ils doivent s'efforcer d'instituer au moyen des accords bilatéraux ou multilatéraux. Ce principe de la territorialité peut d'ailleurs s'appliquer aussi à toutes les prestations à court terme (contributives ou non contributives), notamment aux soins de santé, aux allocations familiales et aux indemnités de chômage, dans le cadre des accords à conclure conformément à l'article 10. Dans l'application de ces normes, la convention prévoit cependant plusieurs clauses de souplesse. D'une part, les Etats contractants peuvent déroger aux normes générales de la convention par voie d'arrangements spéciaux, à condition que ces réglementations particulières soient aussi favorables, dans leur ensemble, que les dispositions de la convention. Lorsque certaines conditions sont satisfaites, les Etats contractants peuvent, d'autre part et comme nous l'avons déjà dit, servir des prestations réduites aux bénéficiaires qui résident sur le territoire d'un pays qui n'a pas conclu avec eux des accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale. Enfin, les pays en voie de développement économique, dont le régime de sécurité sociale ne comprend pas toutes les branches traditionnelles peuvent néanmoins conclure les accords prévus par la convention avec les Etats contrac-

75 Feuille fédérale. 135' aunes. Vol. II 1149

tants à économie développée, même pour les secteurs énumérés au paragraphe 1 de l'article 10, qu'ils n'ont pas encore institués, lorsque des mesures spécifiques sont prises dans le cadre de ces accords pour garantir le bénéfice de prestations correspondantes. La convention comporte les dispositions finales usuelles des instruments juridiques de l'OIT (art. 18 à 28) concernant son entrée en vigueur, l'enregistrement et la communication des ratifications et des dénonciations, la présentation des rapports sur son application et la procédure de révision de ses réglementations. Les Etats qui ont ratifié la convention peuvent la dénoncer à l'expiration d'une période de 10 ans à compter de la date de sa mise en vigueur initiale. Les Etats contractants qui ne font pas usage de cette faculté sont liés pour une nouvelle période de 10 ans. En cas de dénonciation, les droits acquis en application de la convention doivent être maintenus pour les éventualités survenues avant que cette dénonciation ait pris effet; les droits en cours d'acquisition conservés en application de la convention doivent être maintenus soit par la conclusion d'arrangements entre les Etats intéressés, soit par des dispositions prises au niveau de la législation nationale. 23 Position de la Suisse La position que la Suisse doit adopter au regard de la convention doit être analysée sous deux angles. Il s'agit d'examiner, d'une part, si notre pays est en mesure d'assumer les engagements découlant des articles d'application immédiate et, d'autre part, si les conventions bilatérales de sécurité sociale que notre pays a conclues avec les Etats intéressés répondent aux normes générales de la convention. Le paragraphe 4 de l'article 7 et les paragraphes 2 et 3 de l'article 8 ont pour objectif de compléter les accords bilatéraux ou multilatéraux conclus entre les Etats intéressés, lorsque le bénéficiaire a accompli une carrière d'assurance multiple dans trois ou plusieurs Etats liés par ces différents instruments, afin de garantir la prise en considération de toutes les périodes d'assurance pour l'acquisition du droit aux prestations et, le cas échéant, pour le calcul des prestations. D'une manière générale, FAJ et l'AVS ne sont pas touchées par ces dispositions, puisque nos conventions

bilatérales ne prescrivent pas, du côté suisse, la totalisation des périodes d'assurance, le droit aux rentes ordinaires étant acquis après une seule année de cotisations. Ces conventions prévoient en outre le calcul direct de ces rentes, sur la base des seules périodes accomplies dans l'assurance suisse. Cette règle comporte cependant une exception visant le calcul de la rente ordinaire d'invalidité, tel qu'il est prévu dans les conventions fondées sur le principe dit «de risque». Dans l'hypothèse d'une ratification de la convention, l'Ai suisse devrait aussi prendre en considération, pour le calcul de la rente ordinaire d'invalidité, les périodes d'assurance accomplies par un ressortissant d'un Etat, lié à la Suisse par un accord de réciprocité de ce type, dans un autre Etat qui a conclu un accord de ce même type avec la Suisse. Du point de vue social, cette réglementation permettrait de combler une lacune 1150

résultant de l'impossibilité de coordonner au niveau bilatéral nos conventions de sécurité sociale. Cette coordination ne peut s'opérer qu'au niveau multilatéral. Toutefois, l'application pratique de cette disposition de la convention soulèverait des difficultés d'interprétation et d'exécution au niveau des institutions d'assurance. En matière d'assurance-maladie, les réglementations de la convention obligerait, le cas échéant, les caisses-maladie suisses qui participent à l'application des conventions bilatérales de prendre en considération les périodes d'assurance-maladie accomplies dans plusieurs Etats liés à la Suisse par des dispositions facilitant le passage dans l'assurance suisse, en cas de transfert de résidence en Suisse. Le stage prévu par la législation fédérale sur l'assurance-maladie étant relativement court, l'application de cette totalisation multilatérale des périodes d'assurance demeurerait exceptionnelle. En revanche, les paragraphes en cause de la convention n'auraient aucune incidence sur l'assurance-accident et maladie professionnelle, ni sur les prestations familiales. C'est sans conteste le paragraphe 1 de l'article 9 qui comporte l'engagement le plus significatif pour la Suisse, en ce qui touche les rentes ordinaires d'invalidité, de vieillesse et de survivants. Dans l'hypothèse d'une ratification de la convention, la Suisse s'obligerait en effet à servir ces prestations aux ressortissants des Etats contractants avec lesquels elle n'est pas liée par une convention bilatérale de sécurité sociale, quel que soit le lieu de leur résidence, lorsqu'ils ont acquis le droit à ces rentes après 10 années de cotisations ou encore, en cas d'invalidité, après 15 années ininterrompues de domicile en Suisse et une année de cotisation. Toutefois, en ce qui touche l'Ai, seules les rentes ordinaires d'invalidité acquises en Suisse sont en principe visées par cette disposition de la convention, car ces ressortissants ne pourraient pas remplir la clause d'assurance, à défaut d'arrangements particuliers, lorsque l'invalidité survient à un moment où ils ne sont plus assujettis à l'assurance suisse. L'application de cette disposition n'aurait en fait que des répercussions financières limitées, mais difficiles à apprécier, puisque seul le 5 pour cent environ des étrangers affiliés à l'assurance-pensions suisse ne bénéficie pas des avantages concédés par les conventions bilatérales de sécurité sociale conclues par la Suisse. L'acceptation de cette disposition présente en revanche certains aspects positifs. D'une part, la Suisse n'aurait pas besoin de conclure des conventions bilatérales avec des pays avec lesquels le mouvement migratoire est insignifiant, pour garantir le service des rentes ordinaires à l'étranger. D'autre part, les ressortissants suisses qui ont acquis un droit aux prestations de l'assurance-pension d'un Etat contractant, qui n'est pas lié à la Suisse par une convention bilatérale de sécurité sociale et, en cas de décès, leurs survivants pourraient bénéficier, conformément au principe de la réciprocité, de ces pensions ou rentes, quel que soit le lieu de leur résidence. Toutefois, la Suisse a toujours marqué sa préférence pour un règlement bilatéral de ses relations internationales en matière de sécurité sociale. Elle peut dans ce

cadre adapter ses concessions à l'attitude de ses partenaires et à leur système de sécurité sociale. Ainsi, la convention conclue avec la Belgique limite l'exportation des rentes AI aux seuls ressortissants belges qui résident en Belgique, étant donné que la Bel- 1151

gique n'a admis le versement des rentes d'invalidité qu'en faveur des ressortissants suisses qui habitent en Belgique et en Suisse. Une disposition analogue figurera dans la nouvelle convention avec le Danemark en raison d'une restriction similaire que le Danemark entend maintenir à l'égard des ressortissants suisses. Certes, la Suisse serait en droit de suspendre le versement des rentes, lorsque le pays de résidence ne prête pas ses bons offices pour le paiement des prestations ou le contrôle du bénéficiaire et refuse de prendre, d'un commun accord, les mesures nécessaires à cet effet. Cependant, l'expérience démontre que cette suspension du service des rentes est illusoire et impraticable. Du point de vue administratif, la ratification de la convention entraînerait une augmentation sensible du travail de la Caisse suisse de compensation qui serait appelée virtuellement à liquider des demandes de rentes émanant du monde entier. Il convient de relever que cette disposition de la convention ne s'appliquerait ni aux rentes extraordinaires, ni aux allocations d'impotence, ni aux demi-rentes d'invalidité allouées dans les cas pénibles, ni aux prestations complémentaires à l'AVS! et à l'AI, compte tenu du paragraphe 4 de l'article 9. Il faut encore préciser que cette disposition n'aurait aucune répercussion sur l'assurance-accident du travail et maladie professionnelle, puisque le droit des ressortissants étrangers au regard de cette assurance est déjà réglé par la convention (n° 19) de l'OIT concernant l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, qui a été ratifiée par la Suisse et qui garantit le service des rentes d'invalidité et de survivants aux ressortissants des Etats parties à cette convention. L'application de l'article 11 de la convention relatif aux règles de revalorisation des prestations ne devrait en principe pas soulever de difficulté, puisque l'AVS, l'AI et l'assurance-accident du travail et maladie professionnelle servent leurs rentes aux ressortissants des Etats liés à la Suisse par une convention bilatérale de sécurité sociale, y compris les ajustements des prestations à l'évolution des prix et des revenus et les allocations de renchérissement. L'entraide administrative prescrite à l'article 12 de la convention ne devrait pas non plus présenter de problème, cette entraide étant aussi assurée par toutes les conventions bilatérales conclues par la Suisse en matière de sécurité sociale. Lorsque cette entraide administrative comporte une expertise médicale ou une enquête administrative, la Suisse pourrait subordonner son exécution à la prise en charge des frais qui en découlent par l'Etat ou l'institution qui la requiert. Le fait que les autorités, institutions et juridictions suisses ne pourraient pas rejeter les requêtes et documents, parce qu'ils sont rédigés dans la langue officielle d'un autre Etat contractant, pourrait poser quelques difficultés. Selon les circonstances, ces problèmes devraient être résolus au moyen de l'entraide administrative que se doivent mutuellement les autorités et institutions des Etats contractants, pour en obtenir une traduction dans une des langues en usage au sein de l'OIT. D'une manière générale, la Suisse satisfait déjà aux exigences de l'article 14 de la convention. Il existe dans chaque canton des services sociaux publics ou privés, ainsi qu'au niveau national, des institutions d'utilité publique (Pro Senectute, Pro Infirmis, Pro Juventute, etc.) qui assistent les travail-

leurs migrants dans leurs relations avec les autorités, les institutions et les juridictions non seulement pour faciliter leur admission au bénéfice des prestations, mais aussi pour promouvoir l'amélioration de leur condition personnelle et familiale. Enfin, le paragraphe 3 de l'article 18, qui vise la liquidation ou le rétablissement des prestations qui n'ont pas

été servies ou qui ont été suspendues en raison de la résidence du bénéficiaire à l'étranger, est une conséquence logique de l'application du paragraphe 1 de l'article 9. Des dispositions similaires figurant dans toutes les conventions bilatérales de sécurité sociale conclues par la Suisse, l'exécution de cette obligation ne devrait pas soulever de difficulté, d'autant moins qu'en matière d'assurance-invalidité la liquidation de la rente ordinaire ne pourrait intervenir que dans la mesure où le bénéficiaire réside encore en Suisse, compte tenu de la clause d'assurance. En ce qui concerne les réglementations de la convention, qui ne sont pas d'application immédiate, la Suisse en assume les obligations au moyen des conventions bilatérales de sécurité sociale qu'elle a conclues avec tous les Etats qui lui fournissent un contingent appréciable de main-d'œuvre ou avec lesquels elle a un intérêt objectif et réciproque à régler ses relations en matière de sécurité sociale. Ces conventions bilatérales s'étendent à toutes les branches de la sécurité sociale énoncées au paragraphe 3, alinéa a) de l'article 4 et comprennent, en outre, des dispositions régissant l'octroi des mesures de réadaptation et des prestations familiales. Certains de ces accords sont complétés par des conventions spécifiques à l'assurance- chômage, relatives aux travailleurs frontaliers. Toutes ces conventions bilatérales - à l'exception de celles concernant l'assurance-chômage des travailleurs frontaliers - comportent des dispositions sur l'égalité de traitement, sur la législation applicable, sur la conservation des droits acquis ou en cours d'acquisition, sur le service des prestations à l'étranger, sur l'entraide administrative et sur la liquidation ou le rétablissement des prestations qui n'ont pas été servies ou qui ont été suspendues, en raison de la résidence du bénéficiaire à l'étranger, à tout le moins pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale qui devraient être incluses dans de tels accords, conformément à l'alinéa a), paragraphe 3 de l'article 4. On peut en déduire qu'à cet égard la Suisse garantit très largement l'exécution des dispositions de la convention, dont l'application est subordonnée à la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux entre les Etats intéressés. Cette situation n'exclurait cependant pas que la Suisse devrait s'efforcer de compléter à l'avenir les dispositions de ses conventions bilatérales relatives à l'assurance-maladie, afin de garantir réciproquement le service des prestations en nature aux personnes qui résident sur le territoire de l'autre Etat contractant, tout en demeurant affiliées à l'assurance-maladie suisse (travailleurs détachés ou frontaliers), ainsi qu'aux personnes en séjour " Cette dernière tâche est assumée pour l'essentiel par quelque quarante communes de travail, centres de contact et commissions pour les étrangers qui, aux échelons communal, régional et cantonal, s'efforcent de coordonner l'aide sociale aux travailleurs migrants et aux membres de leurs familles. 1153

temporaire sur le territoire de cet Etat. Si l'on excepte l'Accord relatif à la sécurité sociale des bateliers rhénans, la Suisse n'a admis dans aucune de ces conventions bilatérales de sécurité sociale le service des prestations de l'assurance-maladie hors du territoire national. Par ailleurs, l'Accord européen concernant l'octroi des soins médicaux aux personnes en séjour temporaire, adopté à Genève le 27 octobre 1980, s'il a été signé par la Suisse, n'a pas encore été ratifié par elle. 24 Conclusions II résulte de ces considérations que la Suisse ne peut pas actuellement assumer tous les engagements qui découleraient d'une ratification de la convention n° 157 de l'OIT. En matière d'assurance-invalidité, vieillesse et survivants, l'acceptation des obligations prescrites aux articles 7, 4e alinéa, 8, 2e et 3e alinéas, et 9, 1 CT alinéa, entraînerait une augmentation des dépenses difficile à chiffrer, sans contre-prestations appréciables. Elle soulèverait des problèmes d'interprétation et occasionnerait une augmentation du travail administratif. Elle aurait finalement pour effet de lever partiellement les clauses restrictives visant les étrangers, qui figurent dans la

législation fédérale. En ce qui touche l'assurance-maladie, la Suisse s'engagerait par la ratification de la convention à ouvrir des négociations avec les Etats avec lesquels elle a déjà conclu un accord de réciprocité, afin d'introduire le service des prestations hors du territoire national. Or, elle n'est pas en mesure de céder cette exportation générale des prestations, compte tenu notamment des répercussions financières qui en découleraient pour les caisses-maladie. Enfin, dans le domaine de l'assurance-chômage, la Suisse ne pourrait pas accepter la totalisation des périodes d'assurance pour l'ouverture du droit aux prestations, ni le service des indemnités de chômage hors du territoire national. Comme le précise notre message du 2 juillet 1980 concernant une nouvelle loi fédérale sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité, il serait très souvent impossible de contrôler le chômage et l'aptitude au placement des chômeurs résidant à l'étranger, ainsi que les périodes d'assurance accomplies à l'étranger dont les personnes en question pourraient se prévaloir. En outre, les autres assurés, qui, en Suisse, doivent se soumettre à de stricts contrôles pour prévenir les abus, se sentiraient à bon droit victimes d'une discrimination. Ainsi, la Suisse ne serait pas en mesure d'inclure l'assurance-chômage dans les accords à conclure prévus à l'article 10, 3e alinéa. 1154

3 Convention (n° 158) et recommandation (n° 166) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (annexe 2) 31 Origine et objectifs En 1963, la Conférence internationale du Travail a adopté la recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail. Entre-temps, la législation et la pratique dans le domaine de la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur ont fortement évolué dans de nombreux pays, en partie aussi grâce à ladite recommandation. De nouvelles lois ont été élaborées et des lois en vigueur révisées. Une jurisprudence complète est née et cette question a fait l'objet de discussions dans le cadre des conventions collectives. A cet égard, une attention particulière a été accordée au règlement des problèmes causés par les changements économiques, technologiques et par d'autres évolutions. En novembre 1979, le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 67e session de la Conférence internationale du Travail la question intitulée «La cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur». Lors de cette session, cette question a été discutée une première fois et des projets de convention et de recommandation venant la compléter ont été élaborés. Après la deuxième discussion, qui a eu lieu dans le cadre de la 68e session de la Conférence internationale du Travail, la convention n° 158 et la recommandation n° 166 ont été adoptées par la Conférence. Elles sont l'œuvre de la coopération entre les représentants des employeurs et des travailleurs au sein de la Commission technique de la Conférence et du consensus qui s'est dégagé de ces groupes. Les dispositions ont été rédigées en des termes souples pour faire en sorte que la convention puisse être ratifiée par le plus grand nombre possible d'Etats. 32 Contenu de la convention et de la recommandation 321 Contenu de la convention La convention est divisée en quatre parties et comprend, à côté des dispositions finales, quatorze articles. La partie I (art. 1 à 3) règle les méthodes d'application, le champ d'application et la définition. L'article 1 dispose que l'application de la convention doit être assurée par voie législative à moins que d'autres moyens existent tels que notamment les conventions collectives ou les décisions judiciaires. Selon l'article 2, la convention s'applique en principe à toutes les branches économiques et à tous les travailleurs salariés (1er al.). Toutefois, un Etat membre peut, conformément à sa législation, déclarer que l'ensemble des dispositions de la convention ou certaines d'entre elles ne s'appliqueront pas aux travailleurs engagés pour une période déterminée, pour une tâche déterminée, à titre d'essai ou à titre occasionnel pour une courte période, ainsi qu'aux

travailleurs n'ayant pas la période d'ancienneté requise (2e al.); il convient en revanche d'empêcher que la protection qui découle de la 1155

convention ne soit éludée par la conclusion de contrats de travail de durée déterminée (3e al). Par ailleurs, les travailleurs qui jouissent d'une protection au moins égale à celle prévue par la convention peuvent être exclus du champ d'application de toute la convention ou de quelques dispositions isolées (4e al.); sont également concernées les catégories de travailleurs auxquelles la convention ne pourrait s'appliquer sans poser des problèmes importants, en raison des conditions d'emploi particulières ou de la taille ou du genre de l'entreprise (5e al). L'Etat membre qui ratifie la convention et fait usage des deux possibilités d'exemption précitées doit indiquer les conditions prévalant à cet égard dans les rapports dus au BIT, en vertu de l'article 22 de la constitution de l'OIT (6e al.). L'article 3 précise que les termes «licenciement» et «cessation de la relation de travail» signifient la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. La partie II (art. 4 à 12) comprend les normes qui sont d'application générale. Le chapitre A (art. 4 à 6) définit les motifs qui justifient un licenciement. Selon la clause générale de l'article 4, un licenciement ne peut être prononcé que s'il existe un motif valable. Un tel motif est fondé sur l'aptitude ou le comportement du travailleur ou encore sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. L'article 5 énumère de manière qui n'est pas exhaustive quelques cas où le motif n'est pas valable et cite notamment l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales. En vertu de l'article 6, l'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident n'est pas un motif de licenciement (1er al.); les conditions dans lesquelles une absence est considérée comme temporaire sont définies par la législation nationale (2e al.). Le chapitre B ne contient que l'article 7 et règle la procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci, en raison du comportement fautif ou des mauvaises prestations d'un travailleur: le travailleur doit avoir la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, dans la mesure où on peut raisonnablement l'attendre de la part de l'employeur. Au chapitre C (art. 8 à 10), il est fait état de la procédure de recours à suivre contre le licenciement. Conformément à l'article 8, le travailleur licencié a le droit de recourir, dans un délai raisonnable, devant un organisme impartial, contre ce licenciement en le déclarant injustifié (1er et 3e al.). Dans la mesure où une autorité compétente aura autorisé le licenciement, il est permis de déroger au principe décrit ci-dessus, si la législation nationale le prévoit (2e al.). En vertu de l'article 9, les organismes prévus à l'article 8 sont habilités à examiner les motifs invoqués et à décider si le licenciement est justifié (1er al.). La législation nationale peut disposer que l'employeur porte seul la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement ou prescrire une procédure selon laquelle l'organisme impartial est autorisé à se forger sa propre conviction à partir des éléments de preuve fournis par les deux parties (2e al.). En cas de licenciement pour des motifs liés à la situation de l'entreprise, ledit organisme doit être habilité à 1156

examiner si le licenciement est véritablement survenu pour ces motifs; c'est la législation nationale qui définit dans quelles limites se situe un tel examen (3e al.). Lorsque le licenciement est injustifié, l'article 10 prévoit que l'organisme impartial doit obliger l'employeur à verser une indemnité adéquate ou à réparer le dommage d'une autre manière appropriée, si le fait d'annuler le licenciement et/ou de réintégrer le travailleur ne paraît pas opportun ou n'est pas prévu par la législation nationale. Au chapitre D, l'article 11 prévoit que l'employeur doit respecter un préavis d'une durée raisonnable ou verser une indemnité en tenant lieu, lorsque la cessation de la relation de travail n'est pas la cause d'une faute

grave commise par le travailleur, qui soit de nature telle à empêcher que l'on puisse raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue de l'employer. Le chapitre E (art. 12) est consacré à l'indemnité de départ et aux autres formes de protection du revenu du travailleur. Le travailleur licencié a droit à une indemnité que lui verse son employeur ou un fonds alimenté par les cotisations de l'employeur et/ou, si les conditions à cet effet sont remplies, à des prestations de la sécurité sociale (1er al.). Si le travailleur n'obtient pas de prestations de l'assurance-chômage, cela ne signifie nullement qu'il est en droit de réclamer des indemnités à l'employeur ou au fonds alimenté par les cotisations de ce dernier (2e al.). La législation nationale peut déterminer que le droit à une indemnité de départ ou à une autre prestation de la part de l'employeur est supprimé si le licenciement a été causé par une faute grave (3e al.). La partie III (art. 13 et 14) comprend les dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires. Le chapitre A (art. 13) règle la consultation des représentants des travailleurs. Il convient de les informer à temps sur les licenciements envisagés, leurs motifs et leur ampleur, et leur donner, aussitôt que possible, l'occasion d'être consultés sur les mesures préventives (1er al.). La législation nationale peut limiter le droit des travailleurs à l'information et à la consultation aux cas où les licenciements touchent un nombre déterminé ou un certain pourcentage des travailleurs d'une entreprise (2e al.). A cet égard, sont considérés comme représentants des travailleurs ceux qui sont reconnus comme tels par la législation nationale, conformément à la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 (3e al.). Au chapitre B (art. 14), est réglée la notification à l'autorité compétente. En effet, l'autorité compétente doit avoir le même droit à l'information que les représentants des travailleurs, dans la mesure où la législation nationale le prévoit (1er et 2e al.). Le délai minimum dans lequel l'information doit être donnée peut être déterminé par la législation de chaque Etat (3e al.). Enfin, la partie IV (art. 15 à 22) comprend les dispositions finales usuelles. 1157

322 Contenu de la recommandation La convention n° 158 est complétée par la recommandation n° 166. Les dispositions relatives aux méthodes d'application, au champ d'application et aux définitions sont identiques pour les deux instruments (cf. points 1, 2 et 4). Toutefois, la recommandation précise davantage les mesures susceptibles d'éviter que la protection accordée par la convention ne soit pas éludée par la conclusion de contrats de travail de durée déterminée (point 3). Un des moyens préconisés consiste à assimiler les contrats de travail de durée déterminée, lorsqu'ils ont été renouvelés une fois voire plusieurs fois, à des contrats de travail de durée indéterminée. Pour ce qui est des normes d'application générale (points 5 à 18), nous ne citerons que les plus importantes. Ne sont pas justifiés les licenciements qui sont prononcés en raison de l'âge du travailleur ou de son absence due au service militaire ou encore à une maladie ou à un accident, si cette absence est temporaire (points 5 et 6). En ce qui concerne la procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci (points 7 à 13), il est recommandé que le licenciement soit notifié par écrit et que le travailleur ait le droit d'exiger que les motifs du licenciement lui soient communiqués (points 12 et 13). Pendant le préavis, le travailleur devrait avoir droit à une période de temps libre d'une durée raisonnable, sans perte de salaire, pour qu'il puisse chercher un nouvel emploi (point 16). Un travailleur licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer un certificat de travail qui porte sur la nature et la durée des rapports de travail ou, à sa demande, un certificat qui atteste de manière qualitative sa conduite au travail (point 17). La recommandation contient des dispositions spécifiques complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques,

technologiques ou d'autres facteurs inhérents à l'entreprise (points 19 à 26). Des licenciements de ce type devraient, dans la mesure du possible, être évités (point 19); ils ne devraient devenir effectifs qu'une fois que les représentants des travailleurs ont été consultés (point 20). Les travailleurs qu'il faut licencier devraient être désignés selon des critères établis autant que possible d'avance (point 23). Les travailleurs qui sont touchés par un licenciement de ce type devraient, par rapport aux travailleurs dont les qualifications sont identiques, avoir la priorité lors de réembauchages ultérieurs (point 24). 33 Position de la Suisse Avant d'analyser et de motiver la position de la Suisse à l'égard de la convention n° 158 et de la recommandation n° 166, il convient de décrire le droit suisse en matière de licenciement. La réglementation dans le code des obligations est fondée sur les principes de la liberté de licenciement et du système paritaire. Les rapports de travail peuvent être résiliés sans qu'il faille recourir à une forme spéciale ou invoquer une justification; pour que le licenciement soit valable, il suffit de respecter certains délais et échéances. 1158 •

Les délais de congé fixés par la loi varient suivant la durée des rapports de travail (cf. art. 334 et 336 à 3360 CO); ils peuvent être modifiés conventionnellement, mais si les rapports de travail ont duré plus d'un an, le délai de congé peut être inférieur à un mois (art. 336/3, 2e al., CO). Les délais de congé fixés par la loi sont identiques pour les deux parties; les délais convenus par accord doivent être de la même durée pour les deux parties (art. 336, 2e al., CO); sur le plan des délais et de la substance, la protection contre le licenciement est réglée de la même manière pour le travailleur comme pour l'employeur (art. 336e-, 336/et 336g CO). Conformément à l'article 336e du code des obligations, le travailleur est protégé contre le licenciement pendant des périodes déterminées. Ainsi, il ne peut être licencié pendant qu'il accomplit un service militaire ou un service de protection civile obligatoire ni, pour autant que ce service dure plus de douze jours, durant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent; il en est de même au cours des quatre premières semaines d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont le travailleur est victime sans sa faute, cette période étant portée à huit semaines dès la deuxième année de service; au cours des quatre premières semaines pendant lesquelles le travailleur accomplit, dans le cadre de l'aide à l'étranger, un service ordonné par l'autorité fédérale; enfin, les travailleuses jouissent d'une protection spéciale pendant les huit semaines qui précèdent et qui suivent la naissance de leur enfant. Les licenciements notifiés pendant ces périodes sont nuls; si le congé a été donné avant que commence l'une de ces périodes et sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période en question. En vertu de l'article 336g du code des obligations, la partie au contrat qui a été licenciée en raison de l'accomplissement d'un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, peut faire opposition par écrit auprès de l'autre partie dans un délai prescrit. En cas d'opposition valable, et si les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, le contrat prend fin à l'expiration du délai de congé; la partie opposante a cependant droit à une indemnité qui doit être déterminée par le juge et dont le montant ne peut dépasser la valeur de six salaires mensuels. Ce droit devient caduc si le titulaire ne le fait pas valoir par voie d'action en justice ou de poursuites dans les trente jours dès la fin du contrat. Le législateur s'est borné à régler le licenciement pour cause de service militaire ou de service de protection civile et il incombe à la jurisprudence d'appliquer, par analogie, la norme à des cas semblables (cf. message du 25 août 1967 concernant la révision des titres dixième et dixième¹ du code des obligations, FF 1967 II 395). Toutefois, nous n'avons pas connaissance de décisions judiciaires au sujet desquelles l'article 336g du code des obligations aurait été appliqué directement ou par analogie. Une protection contre le

licenciement est aussi garantie, matériellement, par l'article 2, 2e alinéa, du code civil suisse, qui prévoit l'interdiction générale de l'abus de droit. A notre connaissance, aucune décision n'a été prise dans ce contexte, de sorte que reste ouverte, en particulier, la question de savoir si un licenciement considéré comme un abus de droit est nul et que, 1159

partant, les rapports de travail continuent ou si un tel licenciement déploie néanmoins ses effets, le travailleur ne pouvant faire valoir qu'un droit à la réparation du dommage subi. Il convient de relever que l'on trouve très rarement dans les conventions collectives de travail des dispositions en vue de protéger individuellement les travailleurs contre les licenciements; dans la plupart des cas, les conventions se bornent à prolonger les périodes prévues à l'article 336e du code des obligations ou déclarent illicites les résiliations pour cause notamment d'appartenance à un syndicat ou d'exercice d'une activité syndicale. En revanche, on rencontre un plus grand nombre de normes de conventions collectives, pratiquement plus importantes, qui prévoient l'obligation de l'employeur de fournir des informations, obligation éventuellement liée à un droit d'intervention des syndicats, avant les licenciements collectifs ou les Fermetures d'entreprises pour cause de manque de travail ou de mesures de rationalisation. L'importance de tels accords entre partenaires sociaux ne saurait être sousestimée; toutefois, ils ne sont guère nombreux. Si nous comparons la protection contre le licenciement prévue dans le code des obligations, telle que nous venons de la décrire, avec celle qui est prescrite par la convention n° 158, nous constatons qu'il existe un clivage entre les deux réglementations, qui exclut la ratification de la convention par la Suisse. Une analyse plus détaillée des divers articles de la convention donne les résultats suivants. L'article premier règle les méthodes d'application. En Suisse, les tribunaux n'ont pas eu la possibilité de développer leur propre jurisprudence dans le domaine de la protection contre les licenciements. Les conventions collectives de travail ne l'ont prévue qu'avec réserve et rarement. La législation reste dès lors la seule méthode d'application. Toutefois, une modification de la législation ne serait théoriquement nécessaire, le cas échéant, que pour assurer l'application des dispositions de la convention qui ne sont pas «self-executing». Pour le reste, comme on ne peut s'attendre à ce que le code des obligations fasse l'objet de profondes révisions à court terme, nous devons constater que notre législation ne répond pas à l'heure actuelle et ne répondra pas dans un avenir rapproché aux exigences de la convention. L'article 2 décrit le champ d'application. Le droit suisse en matière de licenciement est valable pour toutes les branches d'activité économique; sont exclus de la protection contre le licenciement en matière de délai les travailleurs engagés pour une période déterminée, pour une tâche déterminée ou pour une période d'essai. Sur la base de la jurisprudence, il est illicite d'éluder la protection contre le licenciement en concluant de manière consécutive des contrats de travail d'une durée déterminée. De plus, des dispositions garantissant une protection au moins équivalente à celle prévue par la convention n° 158 s'appliquent aux agents publics et aux employés de la fonction publique. Le droit suisse va même plus loin que la convention, dans la mesure où il ne prescrit aucune forme spéciale pour une embauche occasionnelle de courte durée, ni des réglementations 1160

spécifiques pour d'autres catégories de travailleurs; de plus, il garantit à tous les travailleurs, sans exception, une protection matérielle contre le licenciement. A cet égard, le droit suisse remplit les conditions posées par l'article 2 de la convention. L'article 4 est la disposition clé de la convention. Selon cet article, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail sans motif valable, qui soit lié à la capacité ou au comportement du travailleur ou encore aux

exigences du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. C'est à la lumière de cette disposition qu'il convient d'examiner toutes les autres. De toute évidence, notre code des obligations ne répond pas aux exigences de l'article 4. En effet, notre droit est fondé sur la liberté de résiliation. L'employeur peut, tout comme le travailleur, résilier le contrat sans utiliser une forme spéciale et sans indiquer de motifs ; cette liberté est uniquement limitée par l'article 336# du code des obligations et l'article 2 du code civil suisse, qui n'ont d'ailleurs jamais joué un rôle important jusqu'à ce jour, sans doute parce qu'il est difficile d'établir les preuves. A cet égard, il convient encore d'ajouter que, selon le droit suisse, l'incapacité ou la conduite fautive du travailleur peuvent constituer, suivant les circonstances, des motifs importants justifiant une résiliation immédiate (art. 337 CO). A ce sujet, même si le licenciement est injustifié, le travailleur ne peut exiger d'être réintégré à son poste de travail ni obtenir une indemnité en espèces pour réparer le dommage causé; il peut tout au plus exiger le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé pendant la durée du délai de congé. Enfin, ce que le travailleur a, le cas échéant, gagné en exécutant un autre travail pendant le délai de congé peut être imputé sur le salaire qui lui est dû (art. 331 e CO). Vu ce qui précède, ni la législation, ni la pratique ne satisfont aux exigences de l'article 4 de la convention. L'article 5 énumère des motifs de licenciement qui ne sont pas considérés comme valables. Ces motifs se retrouvent en partie (let. a à d) dans les dispositions qui règlent la protection contre le licenciement quant à la matière (art. 336g CO; art. 2 CC) en partie (let. e) dans les dispositions qui accordent, dans le temps, une protection contre le licenciement aux femmes en cas d'accouchement (art. 336e, 1^{er} al., let. e, CO). En ce qui concerne l'article 6, notre législation en remplit les conditions, dans la mesure où les premières semaines d'empêchement de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident sont des périodes pendant lesquelles l'article 336e du code des obligations garantit une protection contre le licenciement. -Conformément à l'article 7, le travailleur, qui va être licencié pour des motifs liés à ses prestations ou à sa conduite, doit en principe avoir la possibilité de se défendre contre les allégations formulées à son égard. Le droit suisse ne prévoit pas cette mesure. L'article S stipule que le travailleur peut recourir contre un licenciement injustifié auprès d'un organisme impartial; en vertu de Y article. 9, 1^{er} alinéa, cet organisme doit être habilité à trancher si le licenciement était justifié. En fait, la législation suisse prévoit des possibilités de recourir et le juge a 1161

la compétence de trancher; toutefois, ces mesures sont purement théoriques, comme nous l'avons déjà expliqué. L'article 9, dans ses 2^e et 3^e alinéas, règle la question du fardeau de la preuve et celle de l'appréciation des preuves par le juge. Selon le droit suisse (art. 343, 3^e al., CO), le juge établit d'office les faits et apprécie librement les preuves, ce qui répond aux exigences de la convention. Conformément à Y article 10, le tribunal doit statuer, en cas de licenciement injustifié, si les rapports de travail peuvent être poursuivis ou s'il faut verser au travailleur une indemnité appropriée. Selon le droit suisse, la continuation du contrat de travail dépend, en principe, de l'accord entre les deux parties (art. 336g- CO); ce n'est que dans le cadre de la protection contre le licenciement quant au fond qu'une indemnité est versée. Il convient d'ajouter encore qu'en cas de résiliation immédiate sans justes motifs, le travailleur licencié n'a droit en principe qu'à son salaire (art. 337c CO). Notre législation remplit les conditions requises par l'article IL En effet, l'employeur peut résilier le contrat immédiatement et renoncer au délai de congé uniquement dans les cas suivants: lorsqu'il existe un motif important de licenciement découlant d'un comportement du travailleur contraire aux engagements contractuels, ou lorsque le salaire dû pendant le délai de congé est versé au travailleur. En vertu de l'article 12, le travailleur dont le contrat

de travail est résilié aura droit à une indemnité de départ ou à une prestation similaire de la part de l'employeur ou d'un fonds alimenté par les cotisations de l'employeur. Le montant de l'indemnité de départ ou de la prestation dépend notamment de l'ancienneté et du niveau du salaire. Si les conditions sont remplies, le travailleur a droit, alternativement ou de manière cumulée, aux prestations de la sécurité sociale. Le code des obligations a institué l'indemnité versée au travailleur à raison de ses longs rapports de travail (art. 339 ss). Une telle indemnité n'est due que si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans ont duré 20 ans ou plus dans la même entreprise. La législation suisse ne permet donc pas de répondre aux exigences de l'article 12. L'article 13 prévoit que l'employeur, qui envisage des licenciements pour des motifs d'ordre économique, technologique, structurel ou similaires, devra informer les travailleurs et les consulter. La législation suisse ne règle pas spécifiquement ce type de licenciement. Un certain nombre de conventions collectives contiennent en fait des dispositions correspondantes, mais comme il s'agit de cas isolés, on doit conclure que notre ordre juridique ne remplit pas les conditions requises par la convention. De plus, lors de ces licenciements, les autorités publiques doivent, selon l'article 14, être informées à temps et de manière exhaustive. Notre droit ne connaît pas non plus une obligation générale de ce type, si bien que nous ne pouvons pas souscrire à la convention sur ce point. La recommandation n° 166 reprend des dispositions de la convention et les 1162

précise. De plus, elle contient de nombreuses normes qui vont plus loin que la convention. Elles règlent notamment la procédure en cas de licenciement (points 7 à 13) et les conditions et les conséquences des licenciements effectués pour des motifs d'ordre économique, technologique, structurel ou similaires (points 19 à 26). Le droit suisse permet de souscrire à un nombre fort restreint de dispositions de la recommandation, telle celle selon laquelle ni l'âge ni l'absence du travail due au service militaire ne devraient constituer des motifs de licenciement (point 5; cf. art. 336e, 336g CO et art. 2 CC). Il en est de même de la disposition qui stipule que le travailleur licencié a le droit d'exiger un certificat de travail (point 17; cf. art. 330c CO). Enfin, le point

E. 16

Pendant le préavis mentionné à l'article 11 de la convention sur le licenciement, 1982, le travailleur devrait avoir droit à des périodes de temps libre d'une durée raisonnable sans perte de salaire, prise à des moments convenant aux deux parties, afin qu'il puisse chercher un autre emploi. Certificat de travail

E. 17

Un travailleur licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur, un certificat indiquant seulement les dates de son entrée en service et de son départ ainsi que la nature du travail ou des travaux dont il était chargé; néanmoins, et à la demande du travailleur, une évaluation de sa conduite et de son travail pourrait être donnée dans ce même certificat ou dans un certificat distinct. Indemnité de départ et autres formes de protection du revenu

E. 18

(1) Un travailleur licencié devrait avoir droit, conformément à la législation et à la pratique nationales: a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant serait fonction entre autres éléments de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seraient versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des

cotisations des employeurs; b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations; c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations. (2) Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit sous-paragraphe. (3) En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du 1189

Cessation de la relation de travail présent paragraphe pourrait être prévue par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation. III. Dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires

E. 19

(1) Toutes les parties intéressées devraient chercher à prévenir ou à limiter, dans toute la mesure possible, les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, sans porter préjudice au fonctionnement efficace de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et à atténuer les effets défavorables de tout licenciement ainsi motivé pour le travailleur ou les travailleurs intéressés. (2) Lorsqu'il y a lieu, l'autorité compétente devrait aider les parties à chercher des solutions aux problèmes que posent les licenciements envisagés. Consultations sur les changements importants affectant l'entreprise

E. 20

(1) L'employeur qui envisage d'introduire, dans la production, le programme, l'organisation, la structure ou les techniques, des changements importants de nature à entraîner des licenciements devrait consulter les représentants des travailleurs intéressés aussi longtemps à l'avance que possible, notamment sur l'introduction de ces changements, les effets qu'ils sont susceptibles d'avoir et les mesures permettant de prévenir ou de limiter les effets défavorables de ces changements. (2) Afin de permettre aux représentants des travailleurs intéressés de participer efficacement aux consultations mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, l'employeur devrait leur fournir en temps utile toutes les informations pertinentes sur les changements importants envisagés et sur les effets que ces changements sont susceptibles d'avoir. (3) Aux fins du présent paragraphe, l'expression «représentants des travailleurs intéressés» signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971. Mesures permettant de prévenir ou de limiter les licenciements

E. 21

Les mesures qui devraient être prises en considération afin de prévenir ou de limiter les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire pourraient comprendre notamment les restrictions de l'embauche, l'échelonnement de la réduction du personnel sur une certaine période afin de faire jouer la diminution naturelle des effectifs, les mutations internes, la formation et le recyclage, la retraite anticipée facultative avec une protection appropriée du revenu, la diminution des heures supplémentaires et la réduction de la durée normale du travail. 1190

Cessation de la relation de travail

E. 22

Lorsqu'il apparaît qu'une réduction temporaire de la durée normale du travail serait susceptible de prévenir ou de limiter les licenciements dus à des difficultés économiques temporaires, il conviendrait d'examiner la possibilité d'accorder, pour les heures normales non effectuées, une compensation partielle des pertes de salaire, financée selon des méthodes appropriées à la législation et à la pratique nationales. Critères de désignation pour les licenciements

E. 23

(1) La désignation par l'employeur des travailleurs qui doivent être licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devrait s'opérer selon des critères établis autant que possible d'avance, qui tiendraient dûment compte aussi bien des intérêts de l'entreprise, de l'établissement ou du service que de ceux des travailleurs. (2) Ces critères, leur ordre de priorité et leur importance relative devraient être déterminés par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation. Priorité de réembauchage

E. 24

(1) Les travailleurs qui ont été licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devraient bénéficier d'une certaine priorité de réembauchage si l'employeur embauche de nouveau des travailleurs ayant des qualifications comparables, à condition qu'ils en aient manifesté le désir dans un certain délai à compter de leur départ. (2) Cette priorité de réembauchage pourrait être limitée à une période déterminée. (3) Les critères de priorité du réembauchage, la question du maintien des droits, notamment d'ancienneté, en cas de réembauchage ainsi que les dispositions relatives au salaire des travailleurs réembauchés devraient être déterminés conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation. Atténuation des effets des licenciements

E. 25

(1) En cas de licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, le placement des travailleurs touchés dans d'autres emplois convenables dès que possible et, s'il y a lieu, après une période de formation ou de recyclage, devrait être encouragé par des mesures appropriées aux conditions nationales, qui seraient prises par l'autorité compétente avec la collaboration de l'employeur et des représentants des travailleurs intéressés lorsque cela est possible. (2) Dans la mesure du possible, l'employeur devrait aider les travailleurs touchés par ces licenciements dans la recherche d'un autre emploi convenable, par exemple grâce à des contacts directs avec d'autres employeurs. (3) En décidant de l'aide à fournir aux travailleurs touchés afin qu'ils

1191
Cessation de la relation de travail obtiennent un autre emploi convenable ou bénéficient d'une formation ou d'un cours de recyclage, on pourrait tenir compte de la convention et de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

E. 26

(1) Afin d'atténuer les effets défavorables des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, on devrait examiner la possibilité de fournir une protection du revenu pendant toute période de formation ou de recyclage et un remboursement partiel ou total des dépenses exposées pour la formation ou le recyclage et pour la recherche et la prise d'un emploi exigeant un changement de résidence. (2) L'autorité compétente devrait prendre en considération la possibilité d'assurer des ressources financières permettant de supporter entièrement ou en partie les mesures mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, conformément à la législation et à la pratique nationales. IV. Effet sur la recommandation antérieure

E. 27

La présente recommandation et la convention sur le licenciement, 1982, remplacent la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963. (Suivent les signatures) 28325 1192

Annexe 3 Protocole Textiel authentique relatif à la convention sur les plantations, 1958 La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail. Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1982, en sa soixante-huitième session ; Après avoir décidé de l'adoption de certaines propositions visant à réviser la convention et la recommandation sur les plantations, 1958, qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session ; Ayant décidé que ces propositions prendraient la forme d'un protocole limité à la révision des dispositions pertinentes de la convention sur les plantations, 1958, adopte, ce dix-huitième jour de juin 1982, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail relative aux conventions, le protocole ci-après qui sera dénommé Protocole relatif à la convention sur les plantations, 1958. Article 1 Un Membre peut, par une déclaration jointe à sa ratification de la convention sur les plantations, 1958, spécifier qu'il ratifie la convention en substituant à l'article 1 de celle-ci le texte ci-après: «Article 1 (révisé) 1. Aux fins de la présente convention, le terme «plantation» comprend toute exploitation agricole, située dans une région tropicale ou subtropicale, qui emploie régulièrement des travailleurs salariés et où sont principalement cultivés ou produits à des fins commerciales: le café, le thé, la canne à sucre, le caoutchouc, les bananes, le cacao, les noix de coco, les arachides, le coton, le tabac, les fibres textiles (sisal, jute et chanvre), les agrumes, l'huile de palme, le quinquina ou les ananas. Cette convention n'est pas applicable aux entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés. 2. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, exclure de l'application de la convention les exploitations dont la superficie ne

1193
Cessation de la relation de travail dépasse pas 5 hectares (12,5 acres) et qui n'occupent pas plus de 10 travailleurs dans une période quelconque au cours d'une année civile. Il devra indiquer, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les catégories d'exploitations ainsi exclues et, dans les rapports suivants, toute mesure prise en vue d'appliquer la convention à certaines des catégories exclues, ou à leur ensemble, ainsi que toute mesure prise pour que la convention continue à s'appliquer à des exploitations entrant dans le champ des exclusions prévues au présent paragraphe mais créées par la division d'une plantation postérieurement à l'entrée en vigueur de l'article 1

(révisé) pour le Membre intéressé. 3. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur pourra, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, étendre l'application de la convention à d'autre culture; a) en ajoutant à la liste figurant au paragraphe 1 du présent article une ou plusieurs des cultures suivantes: riz, chicorée, cardamome, géranium et pyrèthre, ou toute autre culture; b) en ajoutant aux plantations visées au paragraphe 1 du présent article des catégories d'exploitations qui n'y sont pas visées, mais qui, d'après la législation ou la pratique nationales, sont classées comme plantations. Le Membre dont il s'agit devra indiquer toute mesure prise à cet égard dans les rapports annuels sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. 4. Aux fins du présent article, le terme «plantation» comprend normalement les services de transformation primaire du produit ou des produits de la plantation effectuée sur le lieu ou à proximité de celle-ci.» Article 2 1. Un membre qui est déjà partie à la convention sur les plantations, 1958, peut, par la communication de sa ratification formelle du présent protocole au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement, accepter le texte révisé de l'article 1 de la convention cité à l'article 1 du présent protocole. Cette ratification prendra effet douze mois après la date où elle aura été enregistrée par le Directeur général. A compter de ce moment, le texte de la convention qui liera le Membre intéressé sera celui dans lequel l'article 1 révisé aura été substitué à l'article 1 original. 2. La référence au premier rapport sur l'application de la convention qui

1194

Cessation de la relation de travail est faite au paragraphe 2 du texte révisé de l'article 1 de la convention doit être comprise, dans le cas d'un Membre déjà partie à la convention, comme visant le premier rapport soumis après l'entrée en vigueur du présent protocole pour le Membre intéressé. 3. 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 du présent protocole qui lui seront communiquées par les parties à la convention. 4. 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 qu'il aura enregistrées conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article. Article 3 Les versions française et anglaise du texte du présent protocole font également foi. (Suivent les signatures) 28325 1195

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali Rapport sur la 68e session de la Conférence internationale du Travail du 4 mai 1983 In Bundesblatt Dans Feuille fédérale In Foglio federale Jahr 1983 Année Anno Band 2 Volume Volume Heft

E. 28

Cahier Numero Geschäftsnummer 83.036 Numéro d'affaire Numero dell'oggetto Datum 19.07.1983 Date Data Seite 1138-1195 Page Pagina Ref. No 10 103 764 Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert. Le document a été digitalisé par les. Archives Fédérales Suisses. Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.