

¹ Voir Fair Work Act s 411.

² La grève du TWU est relatée dans *Qantas Airways Ltd v Transport Workers' Union of Australia* [2011] FCA 470.

³ Voir *Australian and International Pilots' Association v Qantas Airways Ltd and Jetconnect Ltd* [2011] FWAFB 3706 au [9]-[15] pour l'explication de ces accords de travail.



Les lois australiennes sur le travail ont fait la une des médias internationaux fin 2011, lorsque la compagnie aérienne nationale australienne, *Qantas Airways Limited*, a immobilisé l'ensemble de sa flotte comme tactique dans un conflit collectif en cours avec plusieurs syndicats. L'histoire de Qantas illustre les caractéristiques essentielles du droit de grève dans le système de négociation d'entreprise adopté par la loi de sur le travail équitable de 2009 (*Fair Work Act 2009 (Cth)*) ; caractéristiques aujourd'hui contrôlées dans le cadre de l'examen général du fonctionnement de la législation.

Qantas a affirmé que sa décision du 29 octobre 2011 d'immobiliser sa flotte (dans le but de « lock-outer » le personnel) était « une action réponse de l'employeur », prise légitimement en vertu des règles du *Fair Work Act* qui autorise la « grève protégée »¹. La direction de *Qantas* a affirmé que la compagnie avait subi des pertes importantes à la suite des perturbations de ses opérations causées par les grèves dans trois secteurs de ses effectifs.

Le syndicat *Transport Workers Union (TWU)*, représentant les bagagistes et le personnel de la restauration, était engagé dans une série d'arrêts de roulement depuis de nombreux mois². Les ingénieurs d'entretien des avions (*Licensed Aircraft Maintenance Engineers : LAME*) s'étaient également engagés dans des arrêts partiels de travail qui avaient perturbé les horaires de vol. L'Association des pilotes australiens et internationaux (*Australian and International Pilots Association : AIPA*) avait fait des annonces de vols non-autorisés aux passagers, entravant les plans de *Qantas* de conclure des accords de joint-venture en vue d'employer des pilotes autres que ceux de *Qantas* dans l'équipage.

Chacune de ces campagnes a soutenu les revendications des syndicats en faveur de la sécurité de l'emploi. Les syndicats contestaient les plans de *Qantas* d'externaliser toujours plus le travail en le confiant à des travailleurs intérimaires (agence), et d'étendre les types de contrats conclus avec la filiale en propriété exclusive *Jetconnect* basée en Nouvelle-Zélande³. Les pilotes de *Qantas*, par exemple, voulaient obtenir la garantie que tous les pilotes des avions portant le logo « *flying kangaroo* » des compagnies aériennes seraient rémunérés conformément à la négociation de l'*AIPA* pour les pilotes de *Qantas*.

Refusant d'accéder à ces exigences, *Qantas* a répondu par le lock-out. L'immobilisation de la flotte a contraint le gouvernement australien à intervenir dans le conflit collectif en incitant le Tribunal fédéral des relations professionnelles (*Fair Work Australia (FWA)*) à mettre fin à toute action collective, et à trancher le litige par la voie de l'arbitrage.

Le *FWA* a mis un terme au différend collectif, au motif que l'action de la direction faisait peser de graves menaces économiques sur les 24 milliards de dollars australiens que représente l'industrie du tourisme⁴. Le tribunal a, cependant, expressément déclaré que les seules actions syndicales n'auraient pas garanti un ordre d'arrêt⁵. Cette décision a suscité de nombreuses critiques de la législation sur le travail équitable (*Fair Work legislation*), dans la mesure où elle permet à un employeur de prendre une mesure aussi radicale, sans réel préavis, et sans qu'il soit nécessaire de vérifier si la réponse patronale est proportionnelle à la grève des employés. Certains groupes d'employeurs (qui blâment les syndicats pour avoir été à l'origine du problème) ont également appelé à un retour aux anciennes règles du *Workplace Relations Act de 1996 (Cth)* qui interdisait toute grève dans le cadre de revendications liées à la sous-traitance⁶.

Qantas a conclu un accord avec les *LAME*, aujourd'hui la première « *workplace determination* » en vertu de la Loi⁷. Les préoccupations de sécurité de l'emploi des *LAME* n'ont donné lieu à aucune clause interdisant l'externalisation ou l'utilisation de services *offshore*. Au lieu de cela, il est prévu des versements accrus en cas de licenciement pour cause d'externalisation. Les *LAME* recevront désormais non pas 4, mais 8 semaines de salaire par année d'ancienneté.

Ces questions sont actuellement examinées par une Commission d'examen composée de trois spécialistes des relations professionnelles (le Professeur Ron McCallum, le Juge Michael Moore et le Dr John Edwards), nommés pour faire des recommandations sur les réformes nécessaires à la Loi. La Commission examine également d'autres aspects litigieux de la *Fair Work legislation* ; comme le fonctionnement des règles du licenciement abusif et les protections générales⁸, ainsi que l'utilisation de « mécanismes de flexibilité individuels ». Les arguments soumis à la Commission par les employeurs, les syndicats et les universitaires sont disponibles sur un site internet public⁹.

⁴ *Section 424 Application: Minister for Tertiary Education, Skills, Jobs and Workplace Relations* [2011] FWAFB 7444.

⁵ *Ibid* à [8]-[9].

⁶ Voir l'ancienne *Workplace Relations Act s 356 and Workplace Relations Regulations Ch 2 reg 8.5*.

⁷ Voir *ALAEA v Qantas Airways Ltd; Licensed Aircraft Engineers (Qantas Airways Ltd) Workplace Determination* [2012] FWAFB 236.

⁸ *Fair Work Act* Pts 3-2 et 3-1.

⁹ Voir www.deewr.gov.au/WorkplaceRelations/Policies/FairWorkActReview/Pages/Home.aspx.