



La négociation collective, pour la majorité des employeurs et des salariés australiens, est réglementée par le *Fair Work Act 2009* (Cth) (ci-après, le *FW Act*). Les employeurs peuvent conclure des « accords d'entreprise » (*enterprise agreements*) avec leurs salariés. Les accords d'entreprise sont négociés par les représentants habilités à négocier mais sont finalement votés par les salariés qui seront couverts par ces accords. Si une majorité des votants est favorable à l'accord, l'accord est alors « conclu ».

Une fois conclus, les accords sont déposés auprès de la Commission pour le travail équitable (*Fair Work Commission* – ci-après *FWC*) et soumis à son approbation. L'approbation dépend du fait que l'accord représente ou non, pour les travailleurs concernés, une « amélioration globale » par rapport aux conditions du filet de protection sociale prévues dans toute « *modern award* » (convention moderne) qui soit pertinente. Une « *modern award* » est un instrument statutaire établissant un filet de protection sociale composé de conditions minimales en faveur des salariés ayant un poste ou travaillant dans un secteur particulier. Dans les secteurs ayant, traditionnellement, des salaires bas et des négociations collectives faibles, les salariés reçoivent en général les salaires et les conditions correspondant au filet de protection sociale. Cependant, ailleurs, les salaires et les conditions qui ont été négociés apportent aux travailleurs une amélioration importante de leur rémunération et de leurs conditions de travail.

Une fois qu'il a été approuvé, un accord d'entreprise reste en vigueur jusqu'au moment où il est remplacé par un accord ultérieur. S'il est vrai qu'un accord peut « expirer » en ce sens que la période « sans grève » s'achève, un accord ayant expiré reste en vigueur. Un accord ne cesse de s'appliquer que s'il est « résilié » par la Commission pour le travail équitable à la demande de l'une des parties ou des deux. Lorsqu'une demande de résiliation est consensuelle, il n'y a pas de difficulté. Cependant, l'une des parties à un accord d'entreprise (un employeur, des employés ou le syndicat concerné) peut faire une demande unilatérale de résiliation de l'accord après son expiration. Cette résiliation prive les salariés concernés du bénéfice des conditions négociées collectivement, et les laisse soumis aux conditions de leur contrat de travail et aux droits conférés par le filet de protection sociale. La *FWC* doit mettre fin à un accord si elle est convaincue que cette résiliation n'est pas contraire à l'intérêt public et si elle considère que c'est approprié, compte tenu des points de vue des parties concernées et de l'effet probable de la résiliation de l'accord (*FW Act* s 226).

La résiliation d'un accord existant pendant la négociation collective est susceptible d'avoir un effet significatif sur l'équilibre des forces au sein des négocia-

tions. Les salariés négociant contre les conditions d'un accord existant sont dans une position plus favorable pour conserver des acquis précédemment obtenus que si un accord existant a été résilié. Après une résiliation, ils seraient dépendants des conditions de leur contrat de travail et des droits conférés par le filet de protection sociale pendant le processus de négociation. En outre, étant donné que de nouveaux accords ne peuvent être conclus qu'au moyen d'un vote des salariés concernés, le contexte de ce vote changerait radicalement. Au lieu de signifier le maintien des conditions de l'accord collectif précédent, le fait de voter « non » impliquerait le maintien des conditions de travail réduites, renforçant ainsi la position de l'employeur au détriment des employés.

Compte tenu de ces considérations, le tribunal fédéral et ses prédécesseurs ont traditionnellement accueilli, avec la plus grande prudence, les demandes unilatérales de résiliation des accords collectifs. Par ailleurs, les décisions de justice qui ont résulté de ces demandes ont été prises en tenant compte des objectifs de la loi sur le travail équitable. De même, a été pris en considération l'accent mis par la loi sur le fait de faciliter et d'encourager les accords à l'échelle de l'entreprise et l'établissement de conventions collectives. Cela a été interprété comme suggérant que l'intérêt public était de préserver les accords existants pour favoriser la poursuite de la négociation collective.

Cependant, lors d'une décision rendue en banc complet, la *FWC* a abandonné cette approche, et jugé que la préservation d'un accord existant dans le cas d'une demande de résiliation n'était pas conforme aux objectifs de la loi, et que l'on ne pouvait donc pas présumer que l'intérêt public fit pencher la balance en faveur de la préservation des accords. Elle a ensuite annulé 12 accords d'entreprise qui étaient en cours de renégociation¹. Cette décision a été maintenue en appel par une *Full Federal Court* (Cour fédérale en réunion plénière) qui a jugé qu'« il n'y a rien dans le *FWAct* qui indique que l'existence d'un accord d'entreprise précédemment négocié puisse être considéré, a priori, comme apportant un encouragement particulier à la négociation collective »².

Il reste à voir quel sera l'impact de ces décisions. Le *FW Act* stipule que la *FWC* doit être convaincue de l'opportunité de résilier un accord à la demande unilatérale de l'une des parties concernées. Par ailleurs, cette disposition peut revêtir une certaine importance quant à la protection de la position des salariés lors de la négociation. Cependant, il existe également une forte probabilité que le pouvoir des employeurs, à la table des négociations en Australie, ait été considérablement renforcé et que la *FWC* reçoive à l'avenir beaucoup de demandes de résiliation des accords émanant des employeurs cherchant à faire pencher les négociations en leur faveur.

¹ *Aurizon Operations Ltd* [2015] FWCFB 540.

² *CEPU v Aurizon Operations Ltd* [2015] FCAFC 126.

