



Fiche de renseignements 10

Un nouveau système de licenciement pour les petites entreprises

Un nouveau système de licenciement a été mis en place dans le cadre du nouveau système des relations sur le lieu de travail, pour garantir que les employés soient protégés contre le licenciement abusif, tout en permettant aux employeurs de pouvoir se séparer des employés sous-productifs sans crainte de poursuites. La nouvelle loi sur le licenciement a pris effet le 1^{er} juillet 2009.

Conditions spécifiques aux petites entreprises

Dans le cadre du système de licenciement abusif actuel, des arrangements spéciaux s'appliquent aux petites entreprises de moins de 15 employés à temps plein (ou équivalent cumulé en temps partiels) jusqu'au 1^{er} janvier 2011. A partir de cette date, les conditions spéciales s'appliqueront aux petites entreprises de moins de 15 employés sur la simple base de leur nombre (plutôt que de calculer les temps pleins en temps partiels cumulés).

Ces dispositions reconnaissent les conditions d'activité spéciales des chefs de petites entreprises. Ils n'ont pas de service des ressources humaines, ne peuvent pas se permettre de perdre du temps et ne peuvent pas facilement redéployer leurs employés sur d'autres postes ou lieux de travail.

Par rapport aux grandes entreprises, les propriétaires de petites entreprises bénéficient de :

1. Un doublement de la période minimale d'emploi (qui passe de six à douze mois), et durant laquelle les employés ne peuvent pas déposer de réclamation pour licenciement abusif ; et
2. Un Code de Licenciement Juste, simple et court qui, s'il est suivi par le chef d'entreprise, garantira que le licenciement n'est pas abusif.

Un Code de Licenciement Juste pour les petites entreprises

Ce Code établit les circonstances dans lesquelles un licenciement sommaire (un licenciement sans préavis ou avertissement) est justifié, comme les cas de vol, de fraude ou de violence.

Pour les employés peu performants, le Code exige seulement de l'employeur qu'il donne une raison valable à l'employé, en relation avec sa conduite ou son aptitude à s'acquitter de sa tâche, expliquant pourquoi il risque d'être licencié, et qu'il accorde à l'employé une opportunité raisonnable de rectifier le tir.

Il n'est pas nécessaire de multiplier les avertissements. Il est en outre préférable, mais pas obligatoire, de donner les avertissements par écrit.

Le Code fixe une procédure de licenciement qui prend en compte le fait que les employés ont droit à une vraie chance. Il contient des principes de base que n'importe quelle personne raisonnable considérerait comme juste. Si un employé ne répond pas de manière satisfaisante aux attentes de productivité, il est juste qu'il soit averti et qu'on lui accorde une chance d'améliorer sa prestation. Dans le même temps, les employeurs devraient avoir le

droit de renvoyer immédiatement tout employé si son comportement affecte sérieusement l'entreprise, s'il vole son employeur par exemple.

Qu'est-ce qu'un « licenciement abusif » ?

Un licenciement abusif est un licenciement qui est sévère, déraisonnable ou injustifié. Si un employé est renvoyé pour des raisons de sur-effectif, et qu'il est avéré que l'entreprise n'a plus de place pour lui, alors le licenciement n'est pas considéré comme injuste.

Exceptions au droit d'appel pour licenciement abusif

Les employés qui n'ont pas terminé la période minimale d'essai (12 mois dans les petites entreprises et six mois dans les grandes entreprises) n'ont pas le droit de faire appel pour licenciement abusif.

Les employés dont la rémunération entre dans la dernière tranche d'impôts sur le revenu n'ont pas non plus le droit de faire appel d'un licenciement qu'ils jugent abusif (sauf si un « modern award » ou une convention d'entreprise couvre ou s'applique à leur emploi). La plus haute tranche d'impôts commence à \$108,300 annuels au 1^{er} juillet 2009 et est indexé chaque année.

Les travailleurs intérimaires employés ponctuellement n'ont pas non plus le droit de faire appel d'un licenciement qu'ils jugent abusif. Seuls les travailleurs intérimaires engagés pour une période indéterminée et continue, et qui espéraient raisonnablement pouvoir conserver leur emploi, peuvent pour ces raisons faire appel pour licenciement abusif.

Les autres exceptions au droit de contester un licenciement abusif comprennent le travail saisonnier et les missions spécifiques à la fin desquelles le travail de l'employé n'est plus nécessaire. Mettre un terme à un emploi ou une activité qui était à durée déterminée (CDD...) n'est pas considéré comme un licenciement.

Des démarches simples et libres de difficultés juridiques

Quand une réclamation pour licenciement abusif est faite, un processus simplifié et rationalisé s'applique, que ce soit pour les petites ou pour les grandes entreprises.

Les réclamations pour licenciement abusif doivent normalement être déposées auprès de Fair Work Australia sous 14 jours. Fair Work Australia est libre de ses méthodes et modalités d'enquête. Fair Work Australia peut mener les enquêtes préliminaires et aborder les problématiques avec les employeurs et les employés, notamment lors d'entretiens informels dont le lieu aura été approuvé par toutes les parties, et dans le but d'arriver à un compromis par médiation.

Lorsque les versions des faits se contredisent, Fair Work Australia peut trancher l'arbitrage dans le cadre d'un entretien ou d'une audition formelle.

Ce nouveau système a été conçu pour simplifier la procédure juridique, le but étant d'éviter autant que possible le recours aux avocats et aux travailleurs juridiques dont les honoraires sont fonction du résultat de la procédure (« contingency fee agents»). Avec ce nouveau système, la représentation juridique peut être autorisée, mais seulement avec la permission de Fair Work Australia.

Les décisions peuvent être prises dans le cadre d'un entretien. Fair Work Australia agira dans le respect des principes du droit naturel et s'assurera que les deux parties jouissent de leur droit de parole et leur droit de réponse.

Les auditions ne seront publiques que si Fair Work Australia, après avoir pris en considération les positions des parties, décide que c'est le moyen le plus efficace de résoudre l'affaire.

Résolution par réintégration ou indemnités plafonnées

La réintégration sera la solution au conflit à moins que cela ne soit pas dans l'intérêt d'une des parties. Lorsque la réintégration n'est pas possible, le versement d'indemnités peut être décrété, mais celles-ci seront plafonnées. L'indemnisation ne peut excéder un maximum de six mois de salaire, mais seront normalement bien inférieures à ce plafond.

Mis à jour le 1^{er} septembre 2009

Aged & Community Services Australia
Level 1, 36 Albert Road, South Melbourne, Vic 3205
Ph: 03 9686 3460 Fax: 03 9686 3453
Email: info@agedcare.org.au www.agedcare.org.au