

Présentation du droit du travail de la Nouvelle-Zélande

par Geoff Davenport

Cadre juridique général

Le régime juridique de la Nouvelle-Zélande n'est pas fondé sur une constitution légale promulguée. Dans ce pays, les droits et les obligations juridiques découlent avant tout de lois adoptées par le Parlement néo-zélandais et du droit commun élaboré par les tribunaux qui constituent le pouvoir judiciaire du pays. Les lois qui s'appliquent dans divers domaines du droit (mais ne concernent pas la législation du travail) contiennent de plus en plus de principes définis dans le Traité de Waitangi. Ce traité a été conclu en 1840 par des représentants de la Grande-Bretagne et un grand nombre de tribus maories de Nouvelle-Zélande.

D'un point de vue constitutionnel, le texte écrit le plus important est la loi de 1990 sur la déclaration des droits de l'homme. Cette loi cherche à affirmer, protéger et promouvoir les droits de l'homme et les libertés fondamentales en Nouvelle-Zélande et à réaffirmer l'engagement du pays vis-à-vis de la Convention internationale sur les droits civils et politiques. Elle reconnaît expressément plusieurs droits fondamentaux, notamment la liberté d'expression, la liberté d'association et la liberté de mouvement.

Liens sur le web concernant la Constitution : <http://www.uni-wuerzburg.de/law/au00000.html>

Législation du travail

Aperçu général

La législation du travail en Nouvelle-Zélande provient de deux sources : le droit écrit (Lois du Parlement) et le « common law » (principes élaborés par les cours et les tribunaux). Il existe une série de règles qui composent ce que l'on appelle souvent le "code minimum". Parmi ces règles statutaires, la plus importante est la loi de 2000 sur les relations du travail, promulguée le 2 octobre 2000. Cette loi remplace celle de 1991 sur les contrats de travail. Cette dernière loi avait fait l'objet d'une attention considérable au niveau international lorsqu'elle avait été promulguée en 1991, et par la suite également car elle se fondait sur un modèle contractuel classique en matière de relations du travail et supposait que les employeurs et les employés avaient un pouvoir de négociation égal. Bien que les avis concernant la valeur de la loi de 2000 sur les relations du travail ne concordent pas sur tous les points, le sentiment général est que cette loi introduit un modèle beaucoup plus classique et plus souple en matière de réglementation des relations professionnelles.

La loi de 2000 sur les relations du travail est complétée par un certain nombre d'autres textes qui ont des incidences pour les relations du travail et le marché de l'emploi (voir la section suivante). Lorsqu'il y a un litige ou un conflit entre les parties à une relation de travail et que les différends impliquent l'interprétation ou l'application d'un ou plusieurs de ces textes, c'est à l'autorité chargée des relations de travail, au Tribunal du travail et à la Cour d'appel de néo-zélandaise qu'il incombe d'interpréter et d'appliquer le texte. Pour des questions de droit du travail, la Cour d'appel ne peut

pas interjeter appel auprès du Conseil privé (à l'inverse d'un certain nombre d'autres domaines du droit néo-zélandais). Même si des divers textes définissent les droits minimums des employés néo-zélandais, ils ne constituent pas un "code du travail" au sens véritable. Les tribunaux ont une marge considérable pour appliquer et élaborer les principes de droit commun (« common law ») qui s'inspirent pour l'essentiel du droit commun britannique.

Les conventions collectives et les contrats de travail individuels précisent également les droits et les obligations des employeurs, des employés et de leurs représentants et ils sont exécutoires aux termes de la loi sur les relations du travail. Même si ces textes sont obligatoires pour les parties concernées, ils ne constituent pas une législation en tant que telle.

Principales sources du droit du travail

Les textes de loi les plus importants s'appliquant au marché du travail et aux relations d'emploi en Nouvelle-Zélande sont les suivants :

La loi sur les relations du travail qui énumère un certain nombre de dispositions fondamentales concernant la liberté d'association, la reconnaissance et le fonctionnement des syndicats, la négociation collective, les accords collectifs, les contrats de travail individuels, les relations du travail, les congés pour étude, les grèves et les lock-out, les revendications personnelles, les conflits, le respect des contrats de travail, la procédure de médiation, le tribunal du travail, l'autorité chargée des relations du travail et les inspecteurs du travail;

Le projet de loi de 1990 sur les droits de l'homme énonce les principes relatifs aux libertés fondamentales, telles que libertés d'association, de réunion pacifique, d'expression et autres;

La loi de 1981 sur les congés définit les droits minimums à trois semaines de congés annuels payés, cinq jours de congé spécial (maladie, deuil et autres) pour chaque période de 12 mois d'emploi, et 11 jours fériés légaux par an;

La loi de 1987 sur les congés parentaux d'éducation et la protection de l'emploi précise les droits des travailleurs à un congé parental (à ce stade, non rémunéré mais le Parlement néo-zélandais a été saisi d'un projet de congé parental rémunéré);

La loi de 1983 sur le salaire minimum prévoit un niveau de rémunération minimum;

La loi de 1993 sur la protection de la vie privée définit divers principes dans ce domaine, y compris ceux concernant la collecte, l'utilisation et la diffusion d'informations personnelles. Les informations personnelles incluent celles concernant les employés;

La loi de 1972 sur l'égalité professionnelle cherche à supprimer et à empêcher la discrimination en matière de rémunération pour des raisons liées au sexe;

La loi de 1992 sur la santé et la sécurité au travail exige que les employeurs et les employés prennent des mesures pour maintenir un lieu de travail sûr;

La loi de 1998 sur les assurances en cas d'accident définit un système de responsabilité sans faute en Nouvelle-Zélande conformément auquel les employés victimes d'un accident du travail ont droit à un dédommagement provenant d'une caisse d'assurance gérée par l'État ; les employés ne peuvent donc pas intenter d'actions de droit commun pour demander des dommages en pareil cas;

La loi de 1993 sur les droits de l'homme interdit expressément toute discrimination pour des raisons notamment liées au sexe, à la race, au statut familial, aux opinions politiques et autres. La loi sur les relations du travail fait siennes ces interdictions dans le domaine du travail.

Liens web permettant d'avoir accès aux textes et lois en vigueur en Nouvelle-Zélande:
<http://www.gplegislation.co.nz/acts.html>

Contrat de travail

En Nouvelle-Zélande, la majorité des employés travaillent dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, qui peut être résilié pour un motif valable. Toutefois, les contrats de travail à durée déterminée sont autorisés à condition que l'employeur ait des raisons véritables fondées sur des motifs valables pour indiquer qu'un contrat de travail prendra fin à la fin d'une période spécifiée.

Les conventions collectives doivent prévoir une date d'expiration à l'issue d'une période ne dépassant pas trois ans. À l'expiration de la convention, les employés qui étaient concernés continuent de travailler dans les mêmes conditions, mais à titre individuel, jusqu'au moment où une nouvelle convention collective est éventuellement adoptée.

Les contrats de travail à temps partiel, de travail intermittent et d'apprentissage sont également autorisés et les bénéficiaires ont les mêmes droits que les autres salariés.

Aucune disposition dans la loi néo-zélandaise ne prévoit la suspension d'un contrat de travail pour fermeture d'usine ou récession économique. Ces cas sont traités comme s'il y avait licenciement. Toutefois, les contrats de travail peuvent être suspendus pendant une action revendicative lorsque, en raison de la grève menée par leurs collègues, certains autres employés ne sont plus en mesure de travailler. Bien que la relation de travail continue pendant des périodes de suspension, l'employeur n'a aucune obligation de verser les salaires tant que la suspension reste en vigueur.

Selon la loi sur les relations du travail, le licenciement d'un employé doit se fonder sur des motifs valables et se conformer à des règles de procédure équitables. Lorsqu'un contrat de travail est résilié de manière incompatible avec ces deux exigences, l'employé peut faire une réclamation personnelle et les solutions peuvent inclure notamment la réintégration, le versement du salaire perdu et d'indemnités ainsi qu'une compensation pour préjudice moral. Les motifs valables sont notamment le surnombre (le poste de l'employé n'est plus nécessaire), l'insuffisance de résultats, la faute grave et l'incapacité à s'acquitter du travail en raison d'une longue maladie.

Horaires de travail (y compris rémunération des heures supplémentaires)

Le paiement des heures de travail et des heures supplémentaires sont des questions qui sont réglées entre l'employé et l'employeur. L'horaire de travail habituel est de 40 heures, mais les employeurs et les employés ont toute latitude pour décider d'horaires de travail plus ou moins longs pendant la semaine. Dans de nombreuses professions, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées, bien que dans plusieurs secteurs primaires, les conventions collectives et les contrats d'emploi individuels exigent précisément qu'elles le soient. Lorsque le travailleur travaille pendant l'un des onze jours fériés annuels et que cette journée est habituellement un jour ouvré pour cet employé, il a droit légalement à un autre jour de congé payé à une date ultérieure.

Congés payés

Le droit à un minimum de trois semaines de congés payés par an après 12 mois d'emploi continu est prévu dans la loi sur les congés, tout comme le droit à au moins 5 jours de congé spécial par période de 12 mois après les six premiers mois d'emploi continus. Les congés spéciaux peuvent être utilisés en cas de maladie de l'employé, de son époux et/ou épouse ou des personnes à sa charge, et en cas de deuils.

Protection de la maternité; congés de maternité et de paternité

La loi de 1987 sur le congé parental et la protection de l'emploi prévoit des droits minimums à un congé parental non rémunéré à la fois pour la mère et pour le père dans le cas d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant. La durée du congé est au maximum de 14 semaines (congé maternité), deux semaines (congé de paternité), 52 semaines au total (congé parental prolongé), et dix jours (congé spécial qui peut être pris par une femme enceinte avant le congé maternité pour des raisons liées à sa grossesse).

Le Parlement néo-zélandais examine à l'heure actuelle une proposition visant à introduire le congé parental rémunéré. Les détails de cette proposition sont actuellement finalisés par le Gouvernement mais il semblerait que le projet prévoirait douze semaines de congé rémunéré à 80 pour cent du salaire.

Égalité professionnelle

La loi de 1972 sur l'égalité de traitement interdit à l'employeur de refuser ou d'omettre d'offrir à tout employé les mêmes conditions d'embauche et de travail, les mêmes avantages complémentaires et opportunités de formation, promotion et mutation que celles offertes à des personnes ayant les mêmes qualifications ou des qualifications largement similaires et qui sont employées dans les mêmes conditions ou dans des conditions largement similaires pour une raison liée au sexe de la personne.

La loi de 1993 sur les droits de l'homme interdit également expressément toute discrimination pour diverses raisons y compris le sexe, la grossesse et l'accouchement, le statut marital, les croyances religieuses, les traditions ethniques, la couleur, la race,

l'origine ethnique ou nationale, le handicap, l'âge, la situation familiale et l'orientation sexuelle.

Salaire minimum

En Nouvelle-Zélande, les taux minima des salaires sont fixés par le biais de décrets sur le salaire minimum (réglementation mise en vigueur dans le cadre de la loi de 1983) Actuellement, il existe des minima distincts pour les travailleurs qui ont entre 16 et 20 ans et ceux qui ont plus de 20 ans. Ces derniers ont droit à un salaire minimum brut de \$302 par semaine, \$7,55 par heure, ou \$60,40 par jour selon la façon dont ils sont payés. Les employés ayant entre 16 et 20 ans ont droit à \$182 par semaine, \$4,55 par heure ou \$36,40 par jour.

Réglementation concernant les syndicats

Au regard des normes internationales, la réglementation des syndicats néo-zélandais n'est pas excessive. La loi de 1908 sur les syndicats définit leur base juridique et diverses dispositions de la loi sur les relations du travail prévoient des modalités simples concernant leur agrément et leur fonctionnement. Elles stipulent notamment ce qui suit :

déclaration annuelle par le syndicat du nombre de ses membres;
conditions pour pouvoir être agréé comme syndicat;
modalités d'inscription;
cas d'annulation d'une inscription.

Ces dispositions se caractérisent notamment par le fait que pour être inscrit en tant que syndicat, le groupement doit être indépendant de tout employeur, être constitué et géré sans trop d'ingérence de sa part.

Les syndicats peuvent représenter les intérêts collectifs de leurs membres mais aussi leurs intérêts individuels. Le nombre minimum de membres requis pour créer un syndicat est 15.

Conventions et accords collectifs

Contrairement à la loi sur les contrats de travail, la loi sur les relations du travail vise avant tout à encourager les négociations collectives. En fait, la section 3 de cette loi précise que l'un des deux objectifs est d'encourager le respect des Conventions 87 et 98 de l'OIT.

Les négociations collectives peuvent avoir lieu à quelque niveau que ce soit dans le milieu professionnel, y compris au niveau national, au niveau des branches d'activité, de plusieurs employeurs, d'entreprises spécifiques ou seulement au niveau d'une entreprise. Une convention collective peut juridiquement lier un nombre aussi petit que deux employés.

La loi déjà citée prévoit pour la première fois en Nouvelle-Zélande un droit statutaire à négocier de bonne foi. Ce devoir s'impose aux syndicats et aux employeurs qui

négoçient une convention collective. Les négociations collectives commencent par la publication d'un avis par un ou plusieurs syndicat(s) ou par un ou plusieurs employé(s). Bien que le devoir de négocier de bonne foi impose certaines exigences minimales (telles que l'obligation d'examiner des propositions de chaque partie et d'y donner suite), il n'entraîne pas l'obligation de conclure un accord sur une question donnée ou de terminer la négociation d'une convention collective.

Aucune disposition n'est prévue concernant l'arbitrage dans des cas où les parties ne peuvent se mettre d'accord sur une convention collective mais des services sont mis à disposition. Tant les employeurs que les employés ont droit d'adopter des sanctions économiques (grèves et lock-out) pour appuyer leurs revendications.

Les conventions collectives peuvent contenir toutes questions convenues par les parties, à condition qu'elles ne soient pas contraires à la loi sur les relations du travail. Les conventions collectives doivent contenir certaines dispositions minimales, notamment :

- une clause concernant son champ d'application;
- une clause traitant des droits et des obligations des employés au cas où leur travail serait sous-traité ou qu'une partie des activités de l'employeur seraient délocalisées ou vendues;
- une explication dans un langage simple des services mis à disposition pour résoudre les problèmes relatifs aux relations du travail;
- une clause concernant les possibilités de changement; et
- une date d'expiration.

Lorsqu'un nouvel employé commence à travailler dans une entreprise et qu'il existe déjà une convention collective dans cette entreprise qui concerne le type de travail auquel il est affecté, les termes et conditions s'appliquant à l'employé pendant les 30 premiers jours de son engagement seront automatiquement ceux prévus dans la convention collective. À n'importe quel moment pendant ces 30 jours ou à l'issue de cette période, l'employé a le droit de faire partie du syndicat qui a négocié la convention collective et, ce faisant, l'employé devient lié par la convention. Lorsqu'il n'y a pas d'accord applicable dans l'entreprise ou que l'employé décide de ne pas devenir membre du syndicat qui a négocié la convention, les termes et conditions s'appliquant à l'employé sont ceux qui figurent dans le contrat de travail individuel que l'employeur et l'employé ont conclu.

Réglementation concernant les grèves et les lock-out

Les grèves et lock-out sont illicites pendant qu'une convention collective est en vigueur (sauf dans certains cas, lorsque la grève ou le lock-out ont trait à des questions de santé ou de sécurité ou qu'ils ont lieu dans les dernières semaines d'application de la convention pour influencer les nouvelles négociations).

Lorsque des employés travaillant dans un service essentiel souhaitent se mettre en grève et que la grève aura des conséquences pour la population, un préavis doit être envoyé dans des délais spécifiés à l'employeur et au responsable principal du Département du travail. Dans le cadre de la loi sur les conditions de travail, des services de médiation sont mis à la disposition des parties travaillant dans des services indispensables avant qu'elles ne se mettent en grève, de façon qu'elles cherchent à

régler leurs différends et évitent une action revendicative. Des employés faisant une grève licite ne peuvent pas être licenciés ni faire l'objet d'une quelconque discrimination en raison de la grève.

Aux termes de la loi déjà citée, il est légitime qu'un employeur demande à des membres du personnel d'effectuer les tâches des collègues qui participent à une grève ou à un lock-out, à condition que les employés à qui il est demandé de faire le travail en question :

soient déjà employés dans l'entreprise au moment où la grève ou le lock-out commencent;
ne soient pas employés principalement aux fins d'effectuer le travail d'un employé participant à une grève ou à un lock-out; et
soient d'accord pour effectuer le travail en question.

Service de médiation, autorité chargée des relations du travail et tribunaux du travail

La loi sur les relations du travail accorde beaucoup d'importance à la médiation. Lorsqu'un problème de relations de travail se pose, les parties sont encouragées à tenter de le résoudre par la concertation. Les causes du problème peuvent être une revendication personnelle, un différend concernant l'application d'un contrat de travail ou une plainte pour violation d'un droit légal. Si les parties ne sont pas en mesure de résoudre le litige elles-mêmes, elles peuvent chacune demander l'aide d'un médiateur du Département du travail.

Si la médiation échoue également, l'une ou l'autre des parties peut demander à l'autorité chargée des relations du travail de prendre une décision. Celle-ci dispose de larges pouvoirs pour offrir des solutions et juger des faits d'un problème particulier. Si l'une ou l'autre des parties n'est pas satisfaite de la décision de l'autorité, elle peut demander à ce que l'affaire soit jugée à nouveau par le Tribunal du travail. Dans un petit nombre de cas, le Tribunal du travail peut avoir ensuite recours à la Cour d'appel. Les conflits entre syndicats et employeurs dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord collectif sont traités de la même façon et dans les mêmes instances que les cas décrits dans le précédent paragraphe.

Dans certains types de conflits, le Tribunal du travail, et non l'autorité chargée des relations du travail, a compétence en première instance pour juger de la plainte. Cela inclut également les demandes d'injonction pour empêcher une grève ou un lock-out annoncés.

Liens

Infonet tenu à jour par le Département du travail néo-zélandais : <http://www.dol.govt.nz/>

Intégralité des textes de loi néo-zélandais : <http://www.gplegislation.co.nz/acts.html>

Information sur les diverses lois néo-zélandaises : <http://www.brookers.co.nz/>

Liens de diverses bases de données de la Nouvelle-Zélande : <http://www.knowledge-basket.co.nz/>

Site web du Conseil des syndicats néo-zélandais : <http://www.ctu.org.nz/>

Site web de la Fédération des employeurs néo-zélandaise : <http://www.nzef.org.nz>

BIT

Liste des ratifications des conventions internationales du travail

Journal officiel

New Zealand Gazette, No 1, 1er janvier 1859-jusqu'à présent; Wellington, Published for the New Zealand Government at the Printer's Office, 1859- jusqu'à présent.

Choix de publications

G. R. Barker: *An Economic Analysis of Trade Unions and the Common Law*. Aldershot, Avebury, 1997.

Butterworths Employment Law Guide. 3rd ed., Wellington, Butterworths, 1997.

P. Churchman, W. Grills (seminar leaders): *Employment Contracts Act Revisited*. New Zealand Law Society Seminar, Wellington, New Zealand Law Society, 1992.

A.J. Geare: *Industrial Relations: A General Introduction and the New Zealand System*. 3rd ed., Dunedin, Firre, 1995.

G. Davenport: The legal obligation to bargain in good faith in the New Zealand labour market : rhetoric or reality? *New Zealand Journal of Industrial Relations*. Vol. 24, No. 1 (février 1999).

M. McDowell, D. Webb: *The New Zealand Legal System: Structures, Processes and Legal Theory*. 2nd ed., Wellington, Butterworths, 1998.

R. Harbridge and A. Crawford: The effects of the Employment Contract Act on representation and collective bargaining in the thoroughbred racing industry in New Zealand. *New Zealand Journal of Industrial Relations*. Vol. 25, No. 1 (février 2000).

P. S. Morrisson (ed.): *Labour, Employment and Work in New Zealand* (Compte rendus de la Conférence) Victoria University, Wellington, 1994.

R. D. Mulholland: *Introduction to the New Zealand Legal System*. 8th ed., Wellington, Butterworths, 1998.

New Zealand Recent Law Review. Auckland, Butterworths, Vol. 1 no. 1 (février 1975) – jusqu'à présent.

The Next Decade of Change. New Zealand Business Roundtable, Wellington, 1994.

D. R. Nolan (ed.): *The Australasian Labour Law Reforms: Australia and New Zealand at the End of the Twentieth Century*. Sydney, Federation Press, 1998.

J. B. O'Keefe, W. L. Farrands: *Introduction to New Zealand Law*. Wellington, Butterworths, 1980.

T. H. Reynolds, A. A. Flores: *Foreign Law: Current Sources of Codes and Legislation in Jurisdictions of the World*. AALL Publishing Services, Littleton Colorado, Rothman & Co., Publié le 1/98.

J. L. Robson (ed.): *New Zealand: the Development of its Laws and Constitution* 2nd ed. London, Stevens, 1967.

P. Spiller: *A New Zealand Legal History*. Wellington, Brooker's, 1995.

K. Toogood, P. Muir (responsables du séminaire): *Employment Contracts Bill*. New Zealand Law Society Seminar, Wellington, New Zealand Law Society, 1991.

R. Wilson: *The decade of non-compliance; the New Zealand government record of non-compliance with international labour standards 1990-98*. *New Zealand Journal of Industrial Relations*. Vol. 25, No. 1 (février 2000).