

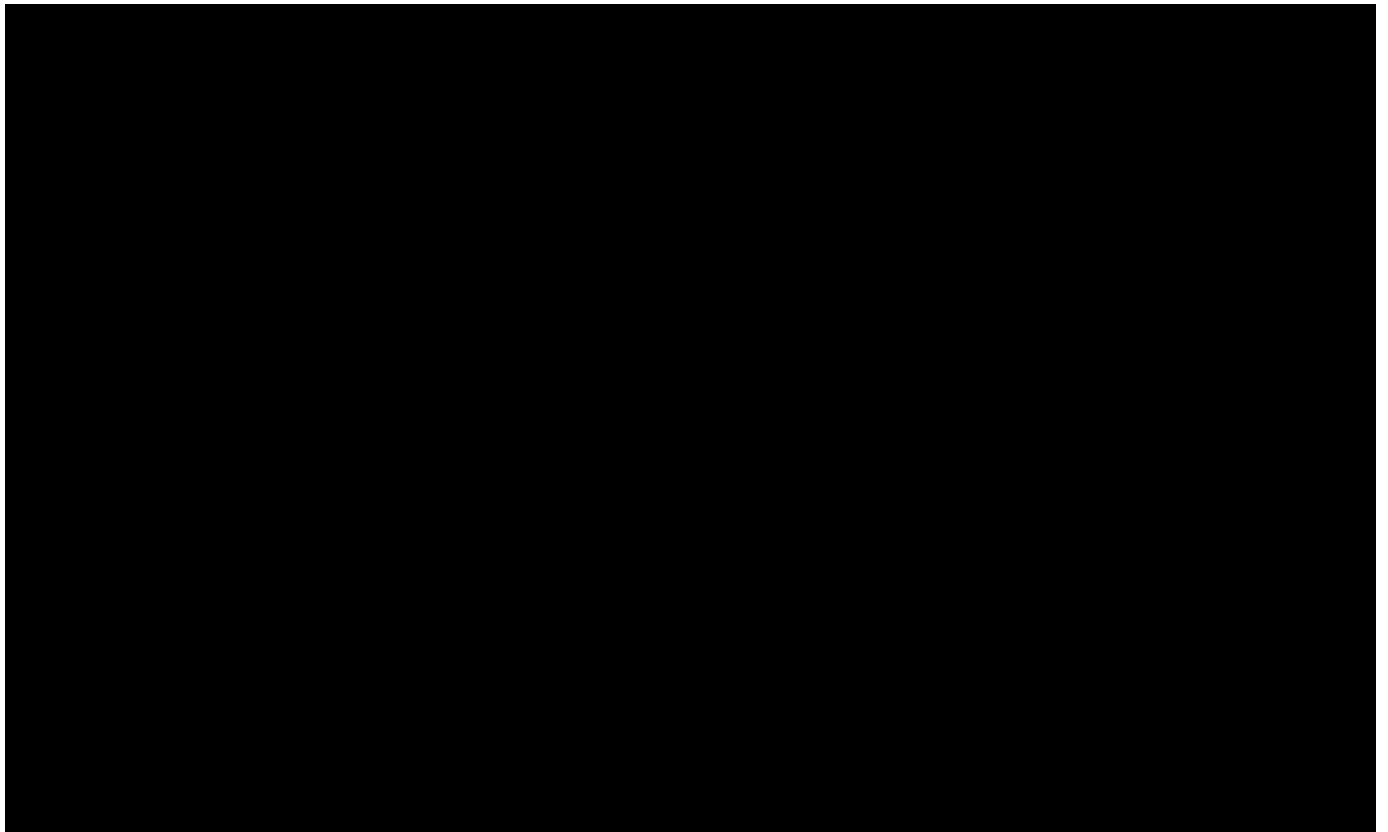
## Congé parental

Le congé parental peut être pris lorsque :

- une salariée accouche
- l'épouse ou la partenaire d'un salarié accouche
- un(e) salarié(e) adopte un enfant de moins de 16 ans.

Les salariés doivent avoir au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir prendre un congé parental.

Regardez notre courte vidéo sur le congé parental.



### À combien de congés un(e) salarié(e) a-t-il/elle droit ?

Les salariés peuvent prendre 12 mois de congé parental non rémunéré et demander 12 mois supplémentaires.

Les 12 mois de congé parental non rémunéré peuvent être partagés par les deux parents, mais ils ne peuvent prendre que 8 semaines de congé simultanément.

### Congé parental rémunéré

Les salariés peuvent prendre un congé parental rémunéré par le gouvernement australien et par leur employeur. Pour toute information supplémentaire concernant le congé parental, veuillez consulter la page [Centrelink – Parental Leave Pay](https://www.servicesaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/parental-leave-pay) (https://www.servicesaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/parental-leave-pay) .

### Quel délai de préavis ?

Les salariés doivent donner à leur employeur au moins 10 semaines de préavis (notice) avant de débiter un congé parental et ils doivent confirmer les dates au moins 4 semaines avant le début du congé.

### Congé de maternité spécial

Une salariée peut prendre un congé non rémunéré (aussi appelé congé de maternité spécial non rémunéré (unpaid special maternity leave) si :

- elle souffre d'un état pathologique lié à la grossesse ; ou
- sa grossesse se termine après 12 semaines suite à une fausse couche, une interruption de grossesse ou un enfant mort-né.

## Le changement de poste, de quoi s'agit-il ?

Les salariées enceintes ont droit à un changement de poste temporaire (safe job) si elles ne peuvent plus effectuer leur travail habituel à cause de leur grossesse. La salariée doit donner à son employeur la preuve (par exemple un certificat médical) de la nécessité du changement de poste.

S'il n'existe pas de poste compatible, la salariée peut prendre un congé payé (appelé aussi congé pour impossibilité de changement de poste (no safe job leave). L'employeur est tenu de payer ce congé dans la mesure où la salariée a au moins 12 mois d'ancienneté.

## Reprendre le travail après un congé parental

Lorsqu'un(e) salarié(e) reprend le travail, il/elle a le droit de récupérer le poste qu'il/elle occupait avant de partir en congé parental. Il/Elle doit retrouver ce poste même si une autre personne l'occupait en son absence.

Page reference No: 7050

### Contact us

Fair Work Online: [www.fairwork.gov.au](http://www.fairwork.gov.au)

Fair Work Infoline: 13 13 94

Need language help?

Contact the Translating and Interpreting Service (TIS) on 13 14 50

Hearing & speech assistance

Call through the National Relay Service (NRS):

For TTY: 13 36 77. Ask for the Fair Work Infoline 13 13 94

Speak & Listen: 1300 555 727. Ask for the Fair Work Infoline 13 13 94

The Fair Work Ombudsman is committed to providing advice that you can rely on. The information contained on this website is general in nature. If you are unsure about how it applies to your situation you can call our Infoline on 13 13 94 or speak with a union, industry association or workplace relations professional. Visitors are warned that this site may inadvertently contain names or pictures of Aboriginal and Torres Strait Islander people who have recently died.