

Congés et absences

Les salariés peuvent prendre des congés pour de nombreuses raisons, notamment :

- pour partir en vacances (congés annuels)
- parce qu'ils sont malades ou doivent s'occuper d'un proche malade (congés maladie et pour proche malade (www.fair-work.gov.au/language-help/french/holidays-and-taking-time-off-work/sick-and-carers-leave))
- à l'occasion d'un jour férié (www.fairwork.gov.au/language-help/french/holidays-and-taking-time-off-work/public-holidays) ;
- lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (congé parental (www.fairwork.gov.au/language-help/french/holidays-and-taking-time-off-work/parental-leave)).

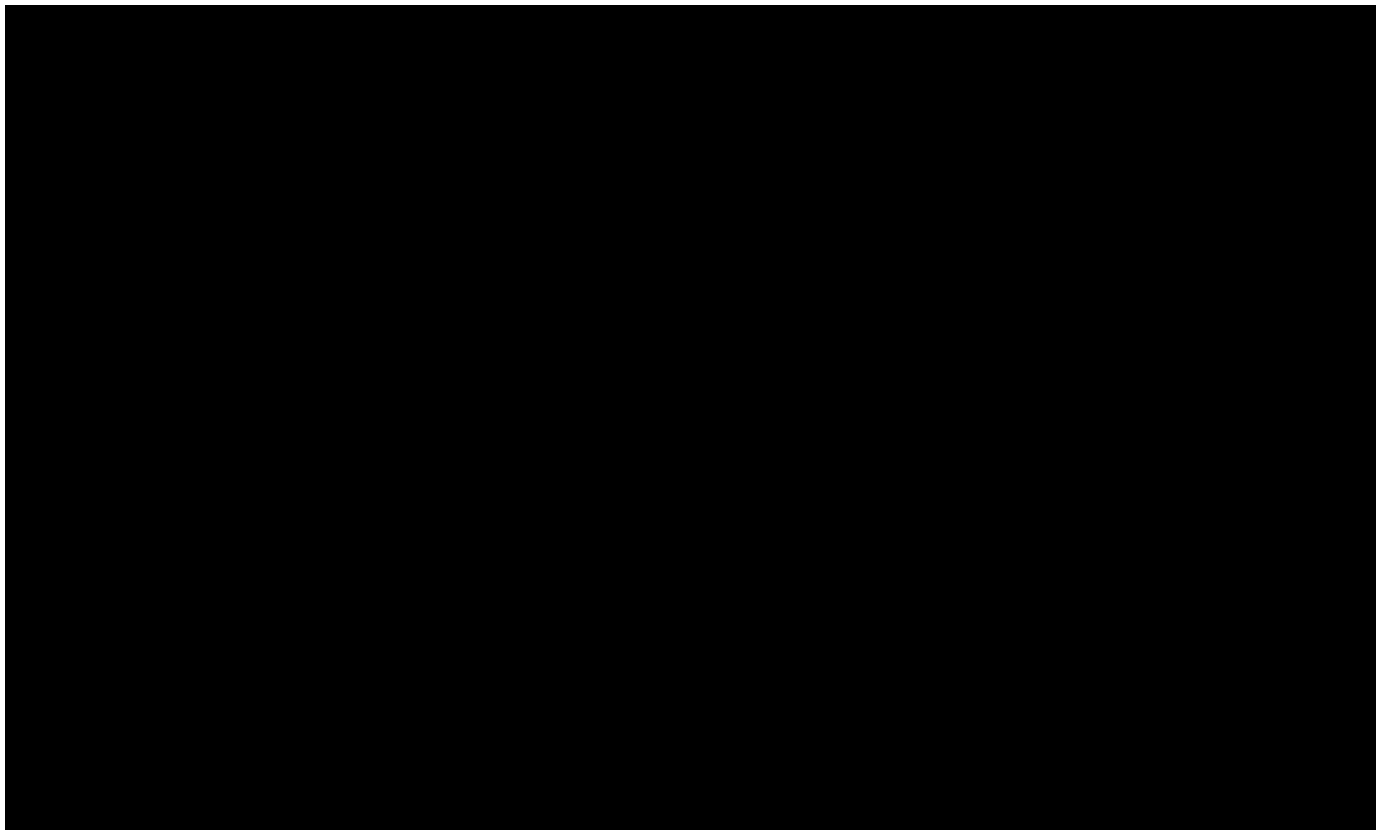
Tous les salariés, sauf les travailleurs occasionnels (casual), ont droit à des congés payés pour les vacances et à des congés maladie et pour proche malade.

Lorsqu'ils prennent des congés, les salariés doivent être payés leur taux de rémunération minimal, sauf heures supplémentaires, majorations, allocations et primes.

Congés payés

Les congés payés (ou congés annuels (annual leave)) permettent à un salarié de prendre des vacances tout en étant rémunéré.

Regardez notre courte vidéo sur les congés annuels.



À combien de congés un salarié a-t-il droit ?

Les salariés à plein temps et à temps partiel ont droit à 4 semaines de congés annuels par an. Certains salariés reçoivent un montant supplémentaire appelé prime de vacances annuelles (annual leave loading).

Les travailleurs occasionnels (casual) n'ont pas droit aux congés payés, mais ils peuvent demander à leur employeur de prendre des congés sans solde pour partir en vacances.

Quand peut-on prendre ses congés annuels ?

Un salarié commence à cumuler des congés annuels dès qu'il commence à travailler. Ces congés peuvent être pris :

- à n'importe quel moment durant les 12 premiers mois d'emploi ;
- pour n'importe quelle durée, y compris une journée isolée ou partielle.

L'employeur et le salarié doivent s'accorder sur les dates auxquelles les congés seront pris. L'employeur ne peut pas refuser la demande de congés annuels d'un salarié, sauf si son refus est basé sur un motif raisonnable.

Les employeurs peuvent parfois obliger leurs salariés à prendre leurs congés annuels.

Cessation d'emploi

Lorsque l'emploi prend fin, les salariés doivent être payés pour tous les congés annuels qu'ils ont cumulés mais n'ont pas pris.

Le montant payé doit inclure les indemnités de vacances annuelles (annual leave loading), si ces indemnités avaient été versées si le salarié avait pris ses congés durant sa période d'emploi.

Que faire ensuite

- Pour calculer vos congés annuels ou vos congés maladie et pour proche malade, consultez notre outil de calcul de congés (Leave Calculator (<https://calculate.fairwork.gov.au/Leave>))

Page reference No: 7048

Contact us

Fair Work Online: 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.