

### INFORMATIONS IMPORTANTES SUR VOTRE SALAIRE ET VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour en savoir plus sur vos droits et obligations sur votre lieu de travail pendant l'impact du coronavirus, consultez le site [coronavirus.fairwork.gov.au](https://www.fairwork.gov.au)

En Australie, les droits et protections dont bénéficient les employés dans le cadre de leur travail sont définis par :

LES LOIS POUR UN TRAVAIL ÉQUITABLE	LES CONVENTIONS COLLECTIVES	LES ACCORDS D'ENTREPRISE	LES CONTRATS D'EMBAUCHE
<ul style="list-style-type: none"> <li>précisent les droits de base de tous les employés</li> <li>comprennent les National Employment Standards (normes nationales sur les conditions d'emploi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>établissent les salaires et les conditions minimales pour un secteur ou une profession</li> <li>couvrent la plupart des employés en Australie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>établissent les salaires et les conditions minimales pour une entreprise spécifique</li> <li>sont négociés et validés lors d'un processus formel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>stipulent des conditions supplémentaires s'appliquant spécifiquement à un employé.</li> <li>ne peuvent pas restreindre ou annuler les droits de base</li> </ul>

Trouvez votre convention collective à l'adresse [www.fairwork.gov.au](https://www.fairwork.gov.au). Pour savoir si votre entreprise est régie par un accord d'entreprise, rendez-vous sur [www.fwc.gov.au/agreements](https://www.fwc.gov.au/agreements)






#### EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Si vous êtes un employé occasionnel, vous devez également recevoir la déclaration d'information sur l'emploi occasionnel lorsque vous commencez à travailler. Pour en savoir plus visitez [www.fairwork.gov.au/ceis](https://www.fairwork.gov.au/ceis)



#### SALAIRE

Votre salaire minimum est stipulé dans votre convention collective ou votre accord d'entreprise. S'il n'existe pas de convention collective ou d'accord d'entreprise pour votre emploi, vous avez droit dans tous les cas au salaire minimum national. **Il n'est pas possible d'accepter une rémunération inférieure à ce salaire minimum.** Le barème des salaires minimaux est généralement révisé une fois par an. Pour connaître le salaire auquel vous avez droit, rendez-vous sur [www.fairwork.gov.au/minimum-wages](https://www.fairwork.gov.au/minimum-wages)

LE SALAIRE MINIMUM NATIONAL À COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2021	20,33 \$/heure plein temps ou temps partiel	25,41 \$/heure non permanent (casual)	Nos calculateurs gratuits de salaire, de congés et d'indemnités de fin d'emploi sont à votre disposition à l'adresse : <a href="https://www.fairwork.gov.au/pact">www.fairwork.gov.au/pact</a>
Il s'agit du salaire pour un employé adulte n'étant pas couvert par une convention collective ou un accord d'entreprise. Des salaires plus faibles peuvent s'appliquer aux adolescents, aux apprentis et aux employés handicapés.			



#### LES NORMES NATIONALES D'EMPLOI

Il s'agit de normes minimales pour tous les employés. Certaines règles et exclusions peuvent exister. **Il est possible que votre convention collective ou votre accord d'entreprise vous octroie davantage de droits.** Pour en savoir plus sur les normes nationales d'emploi, consultez [www.fairwork.gov.au/NES](https://www.fairwork.gov.au/NES)

	Employés à temps plein et à temps partiel	Employés non permanents
<b>Congés annuels</b>	✓ 4 semaines de congés payés par an (au prorata pour les employés à temps partiel) + 1 semaine pour les travailleurs postés admissibles	✗
<b>Congés personnels</b> (congé maladie ou pour proche malade)	✓ 10 jours de congés payés par an (au prorata pour les employés à temps partiel)	✗
<b>Congés pour proche malade</b>	✓ 2 jours de congés non payés par occasion admissible (une fois les congés personnels payés utilisés)	✓ 2 jours de congés non payés par occasion admissible
<b>Congés pour raison familiale</b>	✓ 2 jours de congés payés par occasion admissible	✓ 2 jours de congés non payés par occasion admissible
<b>Congés familiaux et pour cause de violences familiales</b>	✓ 5 jours de congés non payés par période de 12 mois	✓ 5 jours de congés non payés par période de 12 mois
<b>Congés pour activité civique</b>	✓ 10 jours de congés payés avec rémunération compensatoire + congés non payés selon les besoins	✓ Congés non payés selon les besoins
• Fonction de juré	✓	✓
• Activités bénévoles de gestion des situations d'urgence	✓ Congés non payés selon les besoins	✓ Congés non payés selon les besoins
<b>Congés liés à l'ancienneté</b>	✓ Congés payés (le montant et les règles d'admissibilité varient d'un État/Territoire à un autre)	* Varient d'un État/Territoire à un autre
<b>Congés parentaux</b> Entrent en vigueur après 12 mois d'emploi	✓ 12 mois de congés non payés, pouvant atteindre 24 mois avec l'accord de l'employeur	✓ 12 mois de congés non payés pour les employés non permanents réguliers et systématiques, pouvant atteindre 24 mois avec l'accord de l'employeur
<b>Nombre maximal d'heures de travail</b>	✓ Employés à plein temps : 38 heures par semaine + un nombre raisonnable d'heures supplémentaires Employés à temps partiel et non permanents : 38 heures ou le nombre d'heures normal hebdomadaire pour l'employé (le nombre le moins élevé étant à retenir) + un nombre raisonnable d'heures supplémentaires	
<b>Jours fériés</b>	✓ Un jour de congé payé s'il s'agit d'un jour normalement travaillé. S'il vous est demandé de travailler, vous pouvez refuser dans la limite du raisonnable	✓ Un jour de congé non payé. S'il vous est demandé de travailler, vous pouvez refuser dans la limite du raisonnable
<b>Préavis de fin d'emploi</b>	✓ 1 à 5 semaines de préavis (ou indemnité tenant lieu de préavis) en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge de l'employé	✗
<b>Indemnité de licenciement</b> entre en vigueur après 12 mois d'emploi	✓ 4 à 16 semaines en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (sous réserve de certaines exclusions)	✗
<b>Conversion d'un employé occasionnel</b>	✗	✓ Le droit de devenir employé à plein temps ou à temps partiel dans certaines circonstances

### INFORMATIONS IMPORTANTES SUR VOTRE SALAIRE ET VOS CONDITIONS DE TRAVAIL



#### FLEXIBILITÉ

Après 12 mois d'emploi dans une entreprise, vous pouvez faire une **demande écrite d'arrangements de travail flexibles** si vous avez 55 ans ou plus, si vous êtes un aidant pour un proche, si vous avez un handicap, si vous êtes victime de violences familiales (ou si vous aidez un membre de votre famille ou un proche victime de ce type de violence), si vous êtes parent ou si vous avez la charge d'un enfant en âge d'aller à l'école ou plus jeune. Sont notamment concernés les employés revenant de congé parental ou d'adoption souhaitant travailler à temps partiel pour s'occuper de leur enfant. Votre employeur doit vous répondre par écrit dans un délai de 21 jours. Votre demande peut uniquement être rejetée pour des raisons commerciales raisonnables.

Vous et votre employeur pouvez également **négoier des arrangements de travail flexibles individuels**. Cela affectera la manière dont certaines clauses de votre convention collective ou de votre contrat d'entreprise s'appliquent à vous. Il doit s'agir véritablement d'un choix et non d'une condition d'emploi, et cela doit dans l'ensemble vous être favorable. Pour en savoir plus, rendez-vous sur :

[www.fairwork.gov.au/flexibility](http://www.fairwork.gov.au/flexibility)

#### LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous pouvez créer un compte personnel et gratuit pour enregistrer toutes vos informations d'emploi. Rendez-vous sur : [www.fairwork.gov.au/register](http://www.fairwork.gov.au/register)

Des formations en ligne gratuites pour vous aider à commencer un nouvel emploi ou avoir une conversation difficile au travail sont à votre disposition à l'adresse suivante : [www.fairwork.gov.au/learning](http://www.fairwork.gov.au/learning)

L'appli **Record My Hours** app permet d'enregistrer vos heures de travail de manière facile et rapide. Elle est disponible gratuitement sur App Store et Google Play.



#### FIN D'EMPLOI

Lorsque votre emploi prend fin, votre dernier salaire doit inclure toutes les **indemnités qui vous sont dues**, telles que votre salaire, vos congés annuels non utilisés et tout congé lié à l'ancienneté.

Vous avez potentiellement droit à un **préavis de fin d'emploi**, u à des indemnités tenant lieu de préavis. En cas de licenciement pour faute grave, vous n'avez pas droit à un préavis. Si vous démissionnez, vous devez potentiellement donner un préavis à votre employeur. Pour savoir si un préavis est nécessaire et pour connaître ce que votre dernier salaire doit inclure, consultez :

[www.fairwork.gov.au/ending-employment](http://www.fairwork.gov.au/ending-employment)

Si vous jugez que votre **licenciement était abusif** ou illicite, vous disposez de **21 jours civils** pour déposer une demande auprès de la Fair Work Commission, sous réserve de certaines règles et exceptions. Pour en savoir plus, consultez :

[www.fairwork.gov.au/termination](http://www.fairwork.gov.au/termination)

#### QUI PEUT M'AIDER ?

##### FAIR WORK OMBUDSMAN

- informations et conseils sur votre salaire et vos droits
- calculateurs, modèles de documents et formations en ligne gratuits
- aide à résoudre les litiges sur le lieu de travail
- examine les infractions au droit du travail, et fait appliquer ce dernier.

[www.fairwork.gov.au](http://www.fairwork.gov.au) - 13 13 94



#### PROTECTIONS ENCADRANT VOTRE TRAVAIL

**Tous les employés bénéficient de protections dans le cadre de leur travail.** Vous ne devez pas être traité de manière différente ou défavorable parce que vous exercez un droit dans le cadre de votre travail, par exemple le droit de demander des arrangements de travail flexibles, de prendre un congé ou de formuler une plainte ou une demande d'information sur votre emploi.

Vous avez le droit de choisir ou non de faire partie d'un syndicat, et de prendre part ou non à des activités de revendication licites.

Vous bénéficiez également de protections lorsque vous êtes provisoirement absent de votre travail pour cause de maladie ou de blessure, et en cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement, de coercition, de tromperie, d'emplois factices et d'influence ou de pression injustifiée. Pour en savoir plus, consultez :

[www.fairwork.gov.au/protections](http://www.fairwork.gov.au/protections)



#### LA CONCLUSION D'ACCORDS D'ENTREPRISE

Les accords d'entreprise sont négociés entre un employeur, ses employés et, le cas échéant, des représentants des employés (c'est-à-dire un syndicat). Ce processus s'appelle « bargaining » et doit respecter certaines règles. La Fair Work Commission examine et valide ces accords. Pour en savoir plus sur la conclusion, la modification ou la résiliation d'accords d'entreprise, visitez :

[www.fwc.gov.au/agreements](http://www.fwc.gov.au/agreements)



#### LA CESSION D'ENTREPRISE

En cas de cession d'entreprise, votre emploi avec votre ancien employeur prend fin. Si vous êtes embauché par le nouvel employeur dans un délai de trois mois pour effectuer un travail identique (ou similaire), certains de vos droits peuvent être transférés à votre nouvel employeur. Cela peut se produire par exemple si l'entreprise est vendue ou si le travail est externalisé. Pour en savoir plus, consultez :

[www.fairwork.gov.au/transfer-of-business](http://www.fairwork.gov.au/transfer-of-business)



#### DROITS D'ACCÈS

Les représentants syndicaux ayant un permis d'accès peuvent se rendre sur un lieu de travail pour parler avec les employés qu'ils ont le droit de représenter, ou pour enquêter sur des problèmes présumés de sécurité des travailleurs ou de manquement au droit du travail.

Ils doivent respecter certaines exigences, comme par exemple informer l'employeur de leur visite. Ils peuvent inspecter ou copier certains documents. Des règles de confidentialité strictes s'appliquent au titulaire d'un permis, à l'organisme dont il dépend et à votre employeur. Pour en savoir plus, consultez :

[www.fwc.gov.au/entry-permits](http://www.fwc.gov.au/entry-permits)

Si vous travaillez dans le secteur du bâtiment commercial, l'organisme Australian Building and Construction Commission peut vous aider.

[www.abcc.gov.au](http://www.abcc.gov.au) - 1800 003 338