

IMPORTANT : Les nouveaux employés occasionnels doivent également recevoir le **Document d'information sur le travail équitable (Fair Work Information Statement)**. Voir www.fairwork.gov.au/fwis



Qu'est-ce qu'un travailleur occasionnel ?

Vous êtes un travailleur occasionnel si vous remplissez tous les critères suivants :

- on vous propose un travail
- l'employeur ne vous donne **aucun engagement ferme à l'avance** que le travail se poursuivra indéfiniment selon les modalités de travail convenues, et
- vous acceptez l'offre en sachant qu'il n'y a **aucun engagement ferme à l'avance** et devenez un employé.

La question de savoir si vous êtes un employé occasionnel est déterminée **au moment où** on vous propose le poste et que vous l'acceptez.

Que signifie « aucun engagement ferme à l'avance » ?

Pour savoir si votre employeur n'a pris **aucun engagement ferme à l'avance** quand il vous a offert le poste, **4 facteurs doivent être pris en compte**. Ils consistent à savoir si :

- ▶ votre employeur peut choisir de vous offrir du travail et c'est à vous de décider si vous souhaitez travailler ou non
- ▶ on vous proposera du travail lorsque votre employeur aura besoin de vous
- ▶ votre emploi été décrit comme occasionnel
- ▶ vous bénéficiez d'une indemnité de travail occasionnel ou un taux de rémunération spécifique aux employés occasionnels.

Il n'y a pas un seul facteur décisif. Vous n'avez pas besoin que les 4 facteurs soient réunis pour qu'il n'y ait « aucun engagement ferme à l'avance ». Il s'agit de peser les facteurs existants (et ceux qui ne le sont pas) et de décider si, dans l'ensemble, votre employeur avait ou n'avait pas l'intention de prendre un engagement ferme à l'avance.

Exemple d'une situation sans « aucun engagement ferme à l'avance »

Un emploi de vendeuse est proposé à Priya. Ce travail lui a été présenté comme un poste occasionnel.

Le propriétaire du magasin explique à Priya qu'elle devra travailler lorsqu'il y a beaucoup de travail dans le magasin ou lorsque les autres employés sont en congé. Lorsque les affaires sont calmes, Priya aura moins de travail. Priya se verra proposer des horaires une semaine à l'avance et les ceux-ci varieront d'une semaine à l'autre. Priya peut refuser de travailler certains horaires si elle le souhaite. Le taux de rémunération de Priya comprendra une majoration pour le travail occasionnel. Priya accepte le poste.

Dans le cas de Priya, il n'y avait « aucun engagement ferme à l'avance ». Son employeur ne s'est pas engagé à lui fournir un travail permanent. Le propriétaire du magasin a clairement indiqué que les horaires de Priya pouvaient varier, et que Priya n'était pas obligée d'accepter ces horaires. Le travail a été présenté comme un poste occasionnel et Priya sera payée à un taux de rémunération occasionnel. Comme la situation était claire au moment où Priya s'est vu offrir et a accepté le poste, elle est considérée comme un travailleur occasionnel.

Note : Parfois, les employés occasionnels travaillent selon un modèle régulier d'heures. Cela ne signifie pas qu'ils sont des employés permanents (à temps plein ou à temps partiel), mais si les arrangements se poursuivent, ils pourraient avoir droit à une conversion de leur statut occasionnel à l'avenir (généralement après 12 mois).



Comment devenir un travailleur permanent si je suis un travailleur occasionnel ?

En vertu du National Employment Standards (NES), certains travailleurs occasionnels ont le droit de devenir un employé permanent (à temps plein ou à temps partiel). C'est ce qu'on appelle la « Conversion d'un employé occasionnel ».

Certains travailleurs occasionnels sont tenus de se voir proposer une conversion de leur statut par leur employeur, tandis que d'autres ne peuvent que le demander. Vous devez avoir travaillé pour cet employeur pendant 12 mois et répondre à certains autres critères.

La page suivante indique dans quelles circonstances votre employeur doit vous proposer une conversion de votre statut, et quand vous avez le droit de la demander.

Petites entreprises

Si vous êtes employé par une **petite entreprise** (moins de 15 employés), votre employeur n'est pas tenu de vous offrir la conversion de votre statut d'employé occasionnel. Cependant, dans certaines circonstances, vous avez le droit de déposer une demande.

La page suivante indique dans quelles circonstances vous avez le droit de demander une conversion de votre statut occasionnel si vous travaillez pour une petite entreprise.



Par écrit

Dans le cadre du NES, toutes les offres, demandes, refus et réponses de conversion d'un employé occasionnel doivent être déposées **par écrit**.

« Par écrit » comprend les formats manuscrits, imprimés et électroniques (par exemple, les e-mails).

Certains travailleurs occasionnels sont couverts par des accords d'entreprise et des conventions collectives qui leur accordent des droits de conversion de leur statut d'employé occasionnel supplémentaires. Rendez-vous sur www.fairwork.gov.au/casual pour plus d'informations.



Besoin d'aide ?

Vous ne savez pas si vous êtes couvert par un accord ou une convention ? Rendez-vous sur www.fairwork.gov.au/awards et www.fairwork.gov.au/agreements



Mon employeur doit-il me proposer la conversion de mon statut d'employé occasionnel ?

Seules les entreprises comptant 15 employés ou plus sont tenus d'offrir une conversion de statut à leurs travailleurs occasionnels. Votre employeur **doit vous offrir** la conversion de votre statut d'employé occasionnel si vous remplissez tous les critères suivants :

- ✓ Il vous emploie depuis **12 mois**
- ✓ vous avez travaillé selon un **modèle régulier d'heures** et sur une base continue pendant au moins les **6 derniers mois**, et
- ✓ vous pourriez continuer à travailler selon ce modèle régulier d'heures en tant qu'employé permanent **sans occasionner de changements importants**.

Votre employeur **n'est pas tenu de vous offrir** la conversion de votre statut d'employé occasionnel si l'un des cas suivants s'applique à vous :

- ✗ il existe des **motifs raisonnables** justifiant que votre employeur ne vous offre pas de conversion de statut, ou
- ✗ vous n'avez pas travaillé selon un modèle régulier d'heures pendant les 6 derniers mois ou plus.

Ce que votre employeur doit faire

- **Si vous êtes admissible à la conversion de votre statut d'employé occasionnel** - Vous présenter une offre écrite dans les 21 jours suivant la date anniversaire des 12 mois de commencement de votre travail.
- **S'il ne vous propose pas la conversion de votre statut d'employé occasionnel** - Vous en donner les raisons par écrit dans les 21 jours suivant la date anniversaire des 12 mois de commencement de votre travail.

Ce que vous devez faire

- **Si votre employeur vous propose la conversion de votre statut d'employé occasionnel** - Vous fournir une offre par écrit dans les 21 jours. Vous pouvez accepter l'offre ou la refuser.
- **Si vous n'êtes pas d'accord avec sa décision de ne pas vous proposer la conversion de votre statut d'employé occasionnel** - Suivez les étapes décrites dans la section « Que faire en cas de désaccord ? » à la page suivante.

Exemple « de modèle régulier d'heures »

Alex est un travailleur occasionnel qui travaille régulièrement tous les vendredis et samedis soir dans un restaurant. Ses horaires et ses jours de travail ne changent pas. Pendant une période de 6 mois, Alex s'est absenté 2 jours pour cause de maladie. En accord avec son employeur, il a également pris une semaine de congé pendant ses examens d'université. Même si Alex a posé quelques jours de congé, sa situation correspond toujours à la définition d'un « modèle régulier d'heures ».



Plus d'informations

Pour plus d'informations sur l'emploi occasionnel et la conversion d'un employé occasionnel, consultez les sites www.fairwork.gov.au/casual et www.fairwork.gov.au/casualconversion



Puis-je faire une demande de conversion de mon statut d'employé occasionnel ?

Vous avez le droit de demander la conversion de votre statut occasionnel si vous remplissez tous les critères suivants :

- ✓ vous avez travaillé pour l'entreprise pendant au moins **12 mois et 21 jours** (12 mois si vous travaillez pour une **petite entreprise**)
- ✓ vous avez travaillé selon un **modèle régulier d'heures** sur une base continue pendant au moins les **6 derniers mois**
- ✓ vous pourriez continuer à travailler selon ces horaires en tant qu'employé permanent sans occasionner de changements importants, et
- ✓ et au cours des **6 derniers mois** :
 - vous n'avez pas refusé une offre de conversion de votre statut occasionnel
 - on ne vous a pas dit qu'on ne vous proposerait pas de conversion de votre statut d'employé occasionnel sur la base de motifs raisonnables, ou
 - vous n'avez pas fait de demande de conversion de votre statut occasionnel qui a été refusée pour des motifs raisonnables.

Ce que vous devez faire

- **Si vous êtes éligible et souhaitez demander la conversion de votre statut occasionnel** - Faites la demande par écrit.

Ce que votre employeur doit faire

- **S'il accède à votre demande** - Vous consulter et répondre par écrit dans les 21 jours suivant la réception de votre demande.
- **S'il refuse votre demande pour des motifs raisonnables** - Vous consulter et vous en expliquer les raisons par écrit dans les 21 jours suivant la réception de votre demande. Si vous remplissez à nouveau les critères dans 6 mois, vous pourrez alors déposer une nouvelle demande.

🔍 Que signifie « motifs raisonnables » ?

La définition d'un « motif raisonnable » dépend de votre situation et de celle de votre employeur.

Il se peut qu'au cours des 12 prochains mois :

- votre poste disparaisse
- vos heures de travail soient réduites de manière significative
- les jours ou les heures de travail pour lesquels votre employeur a besoin de vous changent de manière significative, et vous ne serez pas disponible pour travailler selon les nouveaux horaires.

Les motifs raisonnables peuvent également inclure le fait que proposer un poste permanent ou accéder à la demande ne serait pas conforme à un processus de recrutement ou de sélection requis par une loi du Commonwealth, d'un État ou d'un Territoire ou en vertu de celle-ci.



Que faire si je ne suis pas d'accord avec mon employeur sur la conversion de mon statut occasionnel ?

Si vous et votre employeur êtes en désaccord sur la conversion de votre statut d'employé occasionnel, y compris sur les critères et les exigences de présentation (ou de non-présentation) d'une demande ou d'une offre, vous pouvez prendre certaines mesures pour résoudre la situation.

En fonction de votre situation, vous pourriez être accompagné d'une personne pour vous soutenir ou vous représenter tout au long du processus de contestation (cela pourrait inclure un syndicat habilité à vous représenter).

Étape 1. Pour commencer, vérifiez si vous êtes couvert par un **accord ou une convention**. Vous n'êtes pas sûr ? Rendez-vous sur www.fairwork.gov.au/awards et www.fairwork.gov.au/agreements

- Si vous êtes couvert par un accord ou une convention, vous devez suivre la procédure établie dans votre contrat pour traiter les litiges concernant les National Employment Standards (NES). Consultez la section « Qui peut vous aider ? » ci-dessous si vous avez besoin d'aide supplémentaire.
- Si vous n'êtes pas couvert par un accord ou une convention, passez à l'étape 2.

Étape 2. Si vous n'êtes pas couvert par un accord ou une convention, vous devez vérifier si votre **contrat de travail** ou tout **autre type d'accord écrit** comporte d'une procédure pour traiter les litiges concernant le NES ou la conversion d'un employé occasionnel.

- Si c'est le cas, vous devez suivre la procédure prévue pour traiter le litige. Consultez la section « Qui peut vous aider ? » ci-dessous si vous avez besoin d'aide supplémentaire.
- Si ce n'est pas le cas, passez à l'étape 3.

Étape 3. Si les processus de résolution des conflits des étapes 1 et 2 ne s'appliquent pas à votre situation, essayez de résoudre le désaccord directement avec votre employeur en discutant avec lui (vous pouvez utiliser nos formations gratuites en lien ci-dessous pour vous aider). Si vous ne parvenez pas à résoudre le problème de cette manière, consultez la section « Qui peut vous aider ? » ci-dessous pour savoir comment obtenir de l'aide.



Obtenir de l'aide pour tenir ces conversations

Vous trouverez des cours en ligne gratuits pour vous aider à tenir des conversations au travail (notamment sur la conversion du statut occasionnel) sur www.fairwork.gov.au/learning

QUI PEUT VOUS AIDER ?

Si vous souhaitez obtenir des informations ou de l'aide, ou si votre litige n'est pas résolu, un tiers pourrait être en mesure de vous aider. En fonction de votre situation et de la manière dont vous souhaitez résoudre le problème, vous pouvez vous adresser à plusieurs organismes.

Le Fair Work Ombudsman, la Fair Work Commission et l'Australian Building and Construction Commission peuvent vous aider. Vous pouvez aussi demander l'aide de la Cour des petites créances du circuit fédéral (Federal Circuit) et du tribunal des affaires familiales (Family Court) dans certaines circonstances.

LE FAIR WORK OMBUDSMAN

- fournit des informations et des conseils sur votre type d'emploi (occasionnel ou permanent)
- fournit des informations et des conseils sur les droits, la rémunération et les droits des travailleurs occasionnels, y compris les droits de conversion d'un employé occasionnel
- dispose de calculateurs, de modèles et de formations en ligne gratuites
- aide à résoudre les problèmes sur le lieu de travail
- fait appliquer la loi sur le lieu de travail et cherche à obtenir des sanctions en cas de violation.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

LA FAIR WORK COMMISSION

- traite les litiges relatifs à la conversion d'un employé occasionnel (si vous ne parvenez pas à les résoudre directement avec votre employeur)
- peut traiter votre litige en recourant à la médiation, à la conciliation, en faisant une recommandation ou en exprimant un avis
- si vous et votre employeur êtes d'accord, elle peut traiter votre différend par le biais de l'arbitrage (la prise d'une décision contraignante).

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

LE FEDERAL CIRCUIT ET LE FAMILY COURT OF AUSTRALIA (LA COUR DES PETITES CRÉANCES)

Vous pouvez demander l'aide de la Cour des petites créances du circuit fédéral (Federal Circuit) et du tribunal des affaires familiales (Family Court) si votre litige relatif à la conversion d'un employé occasionnel porte sur les questions suivantes :

- vous remplissez les conditions requises pour que votre employeur vous fasse une offre pour devenir un employé permanent
- vous remplissez les conditions pour demander une conversion de votre statut occasionnel
- votre employeur a des motifs raisonnables de ne pas vous proposer la conversion de votre statut occasionnel
- votre employeur a des motifs raisonnables de refuser votre demande de conversion de statut occasionnel.

www.fcfoa.gov.au - 1300 352 000

Si vous travaillez dans le secteur de la construction commerciale, l'Australian Building and Construction Commission peut vous aider.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338