

AUSTRALIE

Mesures d'ordre public

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

À titre de rappel, et sauf exception, le travail d'un étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

L'Australie étant un Etat fédéral, il peut exister des dispositions locales particulières. La présente fiche se limite aux dispositions fédérales et ne traite pas des dispositions pouvant exister dans les différents Etats ou territoires.

Base juridique

En Australie, le texte fondamental en matière de droit du travail est la loi sur le travail équitable ([« Fair Work Act of 2009 »](#)).

Celle-ci contient dans sa partie 2-2 dix règles de base de droit du travail, appelées Normes Nationales d'Emploi (National Employment Standards – NES), auxquelles il est interdit de déroger par convention ou accord collectif ou en application du contrat de travail.

Ces dix normes minimales sont les suivantes :

- durée hebdomadaire maximale de travail ;
- droit à demander un aménagement flexible du travail ;
- congé parental et droits connexes ;
- congés payés annuels ;
- congé maladie ou pour les aidants, congé pour événements familiaux, congés pour violence familiale et domestique ;
- congé pour service à la communauté ;
- congé pour ancienneté ;
- jours fériés ;
- notification du licenciement et indemnités de licenciement ;
- document d'information sur le travail équitable.

Elles s'appliquent à tous les salariés couverts par le système national australien des relations de travail. Celui-ci couvre la majorité des lieux de travail australiens, mais certains sont couverts par les systèmes de relations de travail des États.

Sont couvertes par le système national des relations de travail les personnes qui :

- travaillent pour une société financière constituée en Australie, une société commerciale constituée en Australie ou une société étrangère qui fait des affaires en Australie ;
- travaillent à Victoria, dans le territoire de la capitale australienne ou dans le territoire du Nord (sauf pour les agents de la force publique ou les cadres dans le secteur public à Victoria, ou un membre de la force publique dans le Territoire du Nord) ;
- travaillent dans le secteur privé en Nouvelle-Galles du Sud, dans le Queensland ou en Australie-Méridionale ;
- travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur des administrations locales en Tasmanie.

Par ailleurs, les deux NES suivantes s'appliquent aux salariés à temps plein et à temps partiel, qu'ils soient couverts ou non par ce système :

- congé parental et droits connexes ;
- notification du licenciement.

En outre, seuls certains droits s'appliquent aux salariés occasionnels (salariés n'ayant pas d'engagement ferme à l'avance de la part de leur employeur quant à la durée de leur emploi ou aux jours/heures de travail qu'ils devront effectuer). S'agissant d'une catégorie de salariés particulière, nous n'en traiterons pas dans la présente fiche.

Le non-respect des NES est sanctionné par des amendes pouvant aller jusqu'à 19 800 AUD (soit environ 12 040 €) pour une personne physique et 99 000 AUD (soit environ 60 201 €) pour une société.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le fait de sous payer intentionnellement un salarié peut faire l'objet de poursuites pénales.

Il convient de noter qu'il existe des conventions collectives sectorielles qui s'appliquent à toutes les entreprises ou tous les salariés entrant dans leur champ d'application. En effet, celles-ci visent aussi bien des secteurs que des catégories de salariés.

La durée du travail

• La durée maximale de travail

L'employeur ne doit pas demander ou exiger d'un salarié qu'il travaille plus que la durée hebdomadaire suivante, sauf si les heures supplémentaires ont un caractère raisonnable (voir infra) :

- **38 heures pour un salarié à temps plein** ;
- la durée la moins élevée des deux pour un salarié n'exerçant pas à temps plein : 38 heures ou sa durée normale de travail.

• Les heures supplémentaires

L'employeur peut demander à ses salariés d'effectuer des heures supplémentaires, à condition que cela reste raisonnable. A défaut, le salarié peut refuser.

Pour apprécier si le recours aux heures supplémentaires est raisonnable ou déraisonnable, plus d'une dizaine de critères doivent être pris en compte, dont notamment :

- les risques liés à la santé et à la sécurité ;
- la situation personnelle des salariés (incluant les responsabilités familiales) ;
- les besoins de l'entreprise ;
- le paiement de majorations pour heures supplémentaires, ou toute autre forme de rémunération des heures supplémentaires ;
- le respect d'un délai de prévenance suffisant.

La loi ne prévoit pas de taux de majoration des heures supplémentaires. Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions en la matière.

• La modulation du temps de travail

La loi indique les conditions dans lesquelles peut être mise en œuvre la modulation du temps de travail sur une période déterminée et supérieure à une semaine par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

En l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, l'employeur et le salarié ont la possibilité de mettre en place la modulation du temps de travail d'un commun accord écrit. Néanmoins, la durée maximale de la modulation du temps de travail est alors de 26 semaines.

Le droit à un aménagement flexible du travail

Certains salariés ont le droit de demander un aménagement flexible du travail. L'employeur peut refuser la demande s'il dispose d'un motif raisonnable lié à son activité. Les aménagements flexibles du travail correspondent, par exemple, à une modification des horaires de travail, ou un changement de lieu de travail.

Peuvent introduire une telle demande les salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise et entrant dans l'une des catégories suivantes :

- les parents ou les personnes en charge d'un enfant scolarisé ou plus jeune ;
- les personnes entrant dans le champ d'application du « Carer Recognition Act » (personnes apportant des soins à un proche) ;
- les salariés qui ont un handicap ;
- les salariés âgés de 55 ans ou plus ;
- les salariées enceintes ;
- les personnes subissant des violences familiales ou domestiques ;
- les personnes prenant soin d'un membre de leur foyer ou de leur famille qui a besoin de soutien en raison de violences familiales ou domestiques.

Le salarié doit effectuer la demande par écrit et indiquer les raisons et la description détaillée de l'aménagement flexible de travail envisagé. L'employeur doit répondre par écrit à la demande dans les 21 jours, en indiquant s'il l'accepte ou la refuse.

La loi dresse une liste non limitative des motifs raisonnables de refus par l'employeur. En pareil cas, la réponse écrite doit en mentionner les motifs.

Par ailleurs, si un salarié est parent d'un enfant ou a la responsabilité de prendre soin d'un enfant et qu'il reprend le travail après avoir pris un congé parental ou d'adoption, il peut demander à bénéficier d'un temps partiel.

Le salaire minimum

Il existe un salaire minimum légal qui est actuellement fixé à **24,10 AUD (soit environ 14,64 €) par heure** ou 915,90 AUD (soit environ 556,45 €) par semaine (pour une durée du travail de 38 heures). Celui-ci est révisé le 1^{er} juillet de chaque année.

Toutefois, de nombreuses conventions collectives fixent également des salaires minima. Il convient donc de se reporter au calculateur de salaire mis en place par le gouvernement pour s'assurer du salaire minimum applicable : <https://calculate.fairwork.gov.au/FindYourAward>

Les différents congés et les jours fériés

Il convient de se référer aux NES concernant la rémunération et les modalités de prise des congés présentés ci-dessous.

• Congés payés

Les NES fixent la durée, la rémunération et les modalités de prise des congés payés. Les accords de branche peuvent également prévoir des dispositions en la matière.

Les salariés ont droit à **4 semaines de congés payés par an**. Les conventions collectives peuvent prévoir des durées supérieures.

En outre, sous certaines conditions définies par la loi, les travailleurs postés peuvent avoir droit à 5 semaines de congés payés par an.

• Congé parental et droits connexes

Les dispositions sur le congé parental incluent notamment celles sur le congé maternité, le congé paternité, et le congé d'adoption.

La durée totale de ces congés est de 12 mois non rémunérés. Il est possible de demander 12 mois de congés supplémentaires, également non rémunérés, à moins que l'autre parent salarié ait déjà pris 12 mois de congé parental. Tous les salariés ont droit à ces congés s'ils ont au moins 12 mois d'ancienneté.

La loi détaille les conditions de prise de ce congé ainsi que les droits connexes y afférents (pour plus d'informations se reporter au [site du gouvernement australien](#)).

- **Congé maladie et congé pour les aidants**

Les congés maladie et aidants **rémunérés** couvrent à la fois le congé de maladie du salarié lui-même et le congé pour s'occuper d'un membre du foyer ou d'un membre de la famille proche. Les salariés aussi bien à temps plein qu'à temps partiel ont droit à **10 jours par an** dans ce cadre.

Le droit à un congé personnel/aidant rémunéré s'acquiert progressivement au cours d'une année de travail et s'accumule d'une année à l'autre.

Un salarié a droit à **2 jours de congé aidant non rémunéré** lorsqu'un membre de sa famille proche ou qu'un membre du foyer a besoin de soins ou de soutien en raison d'une maladie, accident ou d'une urgence imprévue.

A titre d'information, par le terme famille proche la loi entend les membres suivants : époux, conjoint de fait, enfants, parents, grands-parents, petits-enfants ou fratrie d'un salarié ; ou enfants, parents, grands-parents, petits-enfants ou fratrie de l'époux ou du conjoint de fait du salarié.

- **Congés pour événements familiaux (« compassionate leave »)**

En cas de décès d'un membre de leur famille proche ou d'un membre de leur foyer, les salariés peuvent prendre un congé rémunéré d'une durée de 2 jours. Ce congé peut également être pris en cas de maladie ou d'accident mortels, ou de fausse couche.

- **Congés pour violence familiale et domestique**

Le salarié a droit à **10 jours de congés rémunérés** par an pour cause de violence domestique et familiale. Ces jours sont totalement acquis à compter du jour où il commence à travailler.

Les 10 jours se renouvellent tous les 12 mois mais ne s'accumulent pas d'année en année, s'ils ne sont pas utilisés.

- **Congés pour ancienneté**

Les salariés ayant une longue ancienneté dans l'entreprise ont droit à un congé pour ancienneté. Les règles relatives à ces congés sont fixées localement, sauf si le salarié est couvert par un accord de branche conclu avant le 1^{er} janvier 2010. Dans ce cas, ce seront les dispositions conventionnelles qui trouveront à s'appliquer.

Il est prévu qu'une norme nationale uniformise les règles en la matière.

- **Congés pour service à la communauté**

Les salariés peuvent prendre des congés pour service à la communauté, par exemple la participation à un jury ou la volonté d'apporter son aide suite à une catastrophe/situation urgente.

La durée de ce congé n'est pas limitée. Ainsi, le salarié peut être absent de son travail :

- pour le temps qu'il consacre à l'activité, y compris le temps raisonnable de déplacement associé à l'activité et le temps de repos raisonnable qui la suit immédiatement ;
- si l'absence est raisonnable (le devoir de jury est toujours considéré comme raisonnable).

Il est à noter que seuls les 10 premiers jours de participation à un jury font l'objet d'une compensation financière.

• Les jours fériés

Les NES permettent aux salariés de s'absenter du travail lors d'un jour férié (une partie de la journée ou la journée entière) et d'être rémunérés comme un jour normal de travail.

Toutefois, le salarié ne sera pas rémunéré si le jour férié en question n'est pas un jour habituel de travail. Par exemple, un salarié à temps partiel ne sera pas rémunéré pendant le jour férié, si ses heures à temps partiel ne comprennent pas le jour de la semaine où tombe celui-ci.

Le salarié peut refuser de manière raisonnable de travailler pendant un jour férié et bénéficie d'une protection contre les mesures défavorables prises par l'employeur pour avoir utilisé ou cherché à utiliser ce droit. La loi prévoit les critères qui doivent être pris en compte afin de définir si un refus de travailler lors d'un jour férié est raisonnable ou non.

Les jours suivants sont des jours fériés dans le cadre des NES :

- 1^{er} janvier (Jour de l'An) ;
- 27 janvier (fête de l'Australie) ;
- Vendredi saint (jour variable) ;
- lundi de Pâques (jour variable) ;
- 25 avril (journée de l'ANZAC) ;
- anniversaire du Roi (jour variable selon les États ou les Territoires ou les régions d'un État ou d'un Territoire) ;
- 25 décembre (Noël) ;
- 26 décembre (lendemain de Noël) ; et
- tout autre jour ou partie de jour déclaré par une loi d'un État ou d'un Territoire ou d'une région d'un État ou d'un territoire comme un jour férié.

Il convient de noter que certaines fêtes nationales (notamment la fête du travail), bien que désignées sous le même nom, peuvent être chômées à des dates différentes dans les différents États et Territoires. Certaines fêtes régionales ne sont pas chômées par tout le monde et peuvent être circonscrites à certaines régions ou à certaines villes.

Enfin, si la loi d'un État ou d'un Territoire substitue à l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus un autre jour ou partie de la journée, c'est ce dernier jour qui est férié. Cela peut également être prévu par un accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut un accord entre le salarié et l'employeur.

La rupture du contrat de travail

• Délai de préavis en cas de licenciement

L'employeur doit rompre le contrat de travail par écrit. Il doit respecter les délais de préavis minima suivants selon l'ancienneté du salarié :

- ancienneté inférieure ou égale à 1 an : 1 semaine ;
- ancienneté supérieure à 1 an et inférieure ou égale à 3 ans : 2 semaines ;
- ancienneté supérieure à 3 et inférieure ou égale à 5 ans : 3 semaines ;
- ancienneté supérieure à 5 ans : 4 semaines.

Les salariés de plus de 45 ans et ayant une ancienneté supérieure à 2 ans chez le même employeur ont droit à une semaine de préavis supplémentaire.

Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Le délai de préavis n'est pas dû en cas de faute grave.

• Indemnité de licenciement pour motif économique

Les salariés licenciés pour motif économique ont droit à une indemnité de licenciement pouvant aller jusqu'à 16 semaines de salaire, selon l'ancienneté du salarié.

Les informations à remettre au salarié

Les employeurs doivent remettre à chaque nouveau salarié une copie du “[Fair Work Information Statement](#)” avant ou dès que possible après le début du contrat. Ce document permet d’informer le salarié sur les conditions d’emploi qui lui sont applicables dont notamment sur :

- les NES ;
- le droit de demander un aménagement flexible du travail ;
- les conventions collectives ;
- la négociation collective dans l’entreprise ;
- les droits liés à la liberté d’association ;
- etc...

Ce document doit être remis en main propre au salarié, par courrier, par email, par email contenant le lien [suivant](#) ou par fax.

La santé et la sécurité au travail

L’employeur doit respecter les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail. Celles-ci sont déterminées localement. Pour plus d’information, il convient de se reporter au site internet de [Safe Work Australia](#).