

Le dispositif de congé de l'État du Maine pour les soignants et les personnes touchées par les situations d'urgence sanitaire couvre les employés qui sont eux-mêmes affectés ou qui s'occupent d'un membre de la famille immédiate qui est touché par une situation d'urgence sanitaire.

Être affecté par une situation d'urgence sanitaire signifie, entre autres, suivre un traitement ou être en quarantaine ou en isolement. La demande de congé doit être communiquée à l'employeur dans un délai raisonnable.

Le congé peut être payé ou sans solde. Les exceptions comprennent les fonctionnaires chargés d'assurer la santé et la sécurité publique et les employés dont le congé provoquerait une contrainte excessive obligeant l'employeur à réduire ses activités.

La législation relative au congé familial et médical (*Family and Medical Leave*) de l'État du Maine s'applique à un employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 12 mois consécutifs. Un employé a droit à un congé familial et médical non rémunéré et protégé contre le licenciement pour une durée allant jusqu'à 10 semaines, au cours de toute période consécutive de deux ans. Toutefois, les entreprises ayant moins de 15 employés réguliers sur le site de travail sont exemptés. Les employeurs sont libres d'accorder les congés payés à leur convenance.

La législation de l'État du Maine concernant le dispositif de congé familial et médical stipule que si un employeur offre des congés payés, l'employeur doit permettre à un employé d'utiliser ces congés payés pour s'occuper d'un membre de sa famille immédiate qui est malade. Si l'employeur offre diverses formules de congé (congé maladie, vacances, jours d'absence pour motif personnel, par exemple), la loi donne à l'employé le droit de choisir le type de congé qu'il va utiliser. Des restrictions peuvent s'appliquer. Cet article de droit ne s'applique pas si l'employé est malade : dans ce cas, l'employeur peut exiger le recours au congé maladie.

Les grandes entreprises, dont l'effectif est supérieur à 50 employés, sont également assujetties aux lois fédérales sur les congés familiaux et médicaux (Loi américaine FMLA ou *Family and Medical Leave Act*). Cette loi prévoit la possibilité de prendre jusqu'à 12 semaines de congé sans solde pour un événement admissible. Les employeurs sont libres d'accorder ce congé payé à leur convenance.

Foire aux Questions sur la loi fédérale FMLA du Département du Travail :

<https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic> (en anglais)

La législation de l'État du Maine sur les congés payés acquis n'entrera en vigueur que le 1er janvier 2021. La loi, lorsqu'elle entrera en vigueur, permettra aux employés d'accumuler jusqu'à 40 heures de congés payés, en fonction du nombre d'heures qu'ils ont travaillé pour un employeur.

Maladie liée au travail - Si la maladie est liée au travail, l'employé et l'employeur doivent consulter la Commission d'indemnisation des accidents du travail de l'État du Maine.

Pour de plus amples renseignements sur la Commission d'indemnisation des travailleurs, rendez-vous sur <https://www.maine.gov/wcb/>

La loi de l'État du Maine sur la prise en charge par l'employeur interdit aux employés et aux candidats acceptés de prendre en charge les frais des examens médicaux exigés par l'employeur. Un employeur doit couvrir ces frais, et peut payer les frais médicaux en vertu de cet article par le biais d'une couverture d'assurance maladie collective, ou d'une autre manière, tant que l'employé n'est pas tenu de payer une partie de l'examen, y compris les co-paiements et autres frais restant à sa charge.

Foire aux questions :

Q. Je relève de la catégorie de salariés « exempt » (*exempt-employee*). Mon employeur doit-il payer mon salaire complet si l'entreprise est fermée en raison de la COVID-19 ?

R : Si l'employé relève de la catégorie de salariés « exempt » (*exempt-employee*) et a travaillé une partie de la semaine, l'employé doit recevoir son salaire complet. L'employeur peut exiger que l'employé utilise ses congés payés, par exemple ses jours de vacances, de maladie, ou jours d'absence pour motif personnel, etc. Si l'employé qui relève de la catégorie de salariés « exempt » ne dispose pas de jours de congé, l'employeur est tenu de payer le salaire complet pour le restant de la semaine. Si l'entreprise est fermée pour la ou les semaine(s) suivante(s) et l'employé relevant de la catégorie « exempt » ne travaille plus du tout pendant la semaine, l'employeur n'est pas tenu de payer une partie du salaire.

Q. Je suis un employé payé à l'heure (catégorie de salariés « non-exempt »). Mon employeur doit-il me payer si l'entreprise ferme en raison de la COVID-19 ?

R : Non. Les employeurs ne sont tenus de payer que les employés appartenant à la catégorie « non-exempt » pour le temps réellement travaillé. La décision si un employé peut ou ne peut pas utiliser ses congés payés, par exemple les jours de vacances, jours de maladie, jours d'absence pour motif personnel, etc. est uniquement à la convenance de l'employeur.

Q. Un enfant mineur peut-il travailler des heures supplémentaires si son école est fermée en raison du COVID-19 ?

R : Non. Dans la plupart des cas, lorsque les écoles ont fermé leurs bâtiments, les élèves sont toujours tenus de faire leurs devoirs quotidiens à distance. Par conséquent, l'école est toujours considérée comme « en activité ».

Q: Le Bureau des normes au travail (Bureau of Labor Standards) du Département de Travail de l'État du Maine me demandera-t-il des informations sur mon statut d'immigration ?

R : En ce qui concerne le Bureau des normes du travail, un travailleur est un travailleur. Nous ne demandons pas le statut d'immigration ou le numéro de sécurité sociale lorsque nous répondons aux demandes ou aux plaintes des travailleurs. Nous appliquons les lois relatives au travail de l'État du Maine indépendamment du fait qu'un employé a une autorisation de travail ou qu'il est sans papiers.

Q : Combien de jours de congé puis-je prendre en vertu du dispositif de congé de l'État du Maine pour les soignants et les personnes touchées par les situations d'urgence sanitaire ?

R : Ce congé ne s'applique que pendant la période déclarée comme étant une situation d'urgence civile par le Gouverneur. Il se poursuit pendant un délai raisonnable et nécessaire après la fin de la situation d'urgence pour les personnes qui ont contracté la COVID-19 ou qui ont été exposées à la COVID-19 pendant la situation d'urgence civile.

Q : Un employeur peut-il refuser mon retour au travail si je prends un congé en vertu du dispositif de congé de l'État du Maine pour les soignants et les personnes touchées par la situation d'urgence sanitaire, ou d'un autre dispositif de congé ?

R : Il n'est pas légal pour un employeur de mettre fin à votre emploi parce que vous avez pris un congé en vertu de l'un de ces dispositifs. Cependant, l'État du Maine est un état où la règle de l'emploi « *at-will* » est appliquée (possibilité de licenciement sans motif). L'emploi *at-will* signifie qu'en l'absence d'une convention collective ou d'un contrat de travail individuel, l'employeur est libre de licencier un employé à tout moment et pour quelque raison que ce soit, tant que la raison n'est pas discriminatoire et qu'elle n'est pas expressément interdite par la loi.

Q : Mon employeur exige que je me soumette à un test de dépistage de la COVID-19 avant d'entrer sur le lieu de travail. Suis-je tenu de payer ce test moi-même ?

R : Non. Si un employeur exige qu'un employé passe un test de dépistage de la COVID-19, l'employeur doit alors payer pour ce test. En outre, l'employeur doit payer l'employé pour le temps passé chez le médecin, car dans ce cas, il s'agit d'un temps de travail.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur : <https://www.maine.gov/labor/bls/index.shtml>