

Réglementation en matière d'emploi

MAINE
DEPARTMENT OF
LABOR

Bureau of Labor Standards

Les lois sur le travail de l'État du Maine assurent la protection des personnes qui travaillent dans cet État. Le Département du Travail du Maine administre ces lois, que tous les employeurs doivent respecter. Les représentants du Département inspectent les lieux de travail pour s'assurer de leur conformité. Des citations et des pénalités peuvent être émises à l'encontre des employeurs qui ne les respectent pas.

Cette affiche décrit certaines parties importantes de ces lois. Une copie des lois effectives ou des interprétations officielles peut être obtenue auprès du Department of Labor, Bureau of Labor Standards, en appelant le 207-623-7900. (Les lois sont également disponibles sur le site Internet du Bureau).



La réglementation du Maine (Titre 26 M.R.S.A. § 42-B) exige que chaque employeur place cette affiche sur le lieu de travail à un endroit où les travailleurs peuvent facilement la voir.

Cette affiche est disponible gratuitement en ligne et peut être copiée : <https://www.maine.gov/labor/>

Calendrier de paiement

Les employé(e)s doivent être payé(e)s intégralement au moins tous les 16 jours. Les employé(e)s doivent être informé(e)s de toute diminution de salaire ou de traitement au moins un jour avant le changement.

Paiement des salaires

Les employés qui quittent leur emploi doivent être payés intégralement le jour de paie suivant ou dans les deux semaines qui suivent, en fonction de la date la plus proche. Cela peut inclure le paiement de tous les congés payés non utilisés accumulés après le 1er janvier 2023. Cela comprendra tous les congés payés accumulés si cela est établi dans la politique de l'entreprise ou dans la pratique.

Convention non équitable

Les employeurs ne peuvent pas exiger qu'un ou une employé(e) paie pour des pertes telles que des marchandises cassées, des chèques sans provision ou des factures non payées par les clients, ni pour des uniformes spéciaux et certains outils du métier.

Périodes de repos

La plupart des employé(e)s doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutive, rémunérée ou non, après 6 heures de travail.

Les mères qui allaitent doivent bénéficier d'un temps de pause non rémunéré ou être autorisées à utiliser leur temps de pause ou de repas rémunéré pour tirer leur lait.

L'employeur doit fournir des efforts raisonnables pour fournir une pièce ou un endroit propre, autre que des toilettes, où le lait peut être tiré.

Congé familial pour raisons médicales

Un employé qui a travaillé au cours des 12 derniers mois dans un lieu de travail comptant 15 employés ou plus peut avoir droit jusqu'à 10 semaines de congé payé ou non payé pour un événement éligible.

- ◆ la naissance ou l'adoption d'un enfant ou d'un enfant du partenaire ;
- ◆ un problème de santé sévère de l'employé(e) ou d'un membre de sa famille immédiate, y compris le partenaire, l'enfant du partenaire, un petit-enfant ou un petit-enfant du partenaire ;
- ◆ don d'organe ;
- ◆ décès ou état de santé grave du/de la conjoint(e), du partenaire, d'un parent ou d'un enfant de l'employé(e) s'il survient pendant que le/la conjoint(e), le/la partenaire, le parent ou l'enfant est en service actif ;
- ◆ un état de santé grave ou le décès d'un frère ou d'une sœur qui vit avec le/la salarié(e) et partage ses ressources financières.

(Le congé familial médical fédéral est différent, appelez le 866-487-9243 pour plus d'informations).

Congé pour les victimes de violence, d'agression, d'agression sexuelle ou de harcèlement

Doit être accordé sur demande si un(e) employé(e) (ou un enfant, un parent ou un conjoint d'un(e) employé(e)) est victime de violence, d'agression, d'agression sexuelle ou de harcèlement ou de tout acte qui justifierait une ordonnance de protection en vertu du titre 19-A M.R.S.A., c. 101 et que l'employé(e) a besoin de ce temps pour :

- ◆ se préparer et assister à une procédure judiciaire ; ou
- ◆ recevoir un traitement médical ; ou
- ◆ obtenir les services nécessaires pour remédier à la crise.

Congé pour prendre soin d'un membre de la famille

Si la politique de l'employeur prévoit des congés payés, l'employé(e) doit être autorisé(e) à utiliser jusqu'à 40 heures par période de 12 mois pour s'occuper d'un membre de la famille immédiate qui est malade.

Congés payés (à compter du 01/01/2021)

Un employeur qui a plus de 10 employé(e)s dans le cadre de ses opérations habituelles et régulières pendant plus de 120 jours au cours d'une année civile doit permettre à chaque employé(e) d'acquiescer des congés payés en fonction de son salaire de base. Un(e) employé(e) a le droit d'acquiescer une heure de congé payé auprès d'un seul employeur pour chaque tranche de 40 heures travaillées, jusqu'à concurrence de 40 heures par année d'emploi. L'accumulation des congés commence au début de l'emploi, mais l'employeur n'est pas tenu de permettre l'utilisation des congés avant que l'employé(e) ait été employé(e) par cet employeur pendant 120 jours au cours d'une période d'un an.

Crédit d'impôt sur les revenus gagnés

Les employé(e)s peuvent avoir droit à des crédits d'impôt fédéraux et d'État sur le revenu gagné. Les employé(e)s peuvent demander ces crédits d'impôt dans leur déclaration d'impôt sur le revenu.

Remarque: Les employeurs du Maine peuvent également être concernés par la loi fédérale Fair Labor Standards Act (loi qui établit un salaire minimal). Pour plus d'informations, contactez le bureau des salaires et de la durée de travail du Département du Travail des États-Unis au 866-487-79243.

Pour plus d'informations, veuillez contacter :

Maine Department of Labor
Bureau of Labor Standards

45 State House Station Augusta, Maine 04333-0045

situé à : 45 Commerce Drive

Téléphone : 207-623-7900

Pour les utilisateurs TTY (téléscripteur ATS), veuillez composer le 711.

Site internet : www.maine.gov/labor/bls

Adresse électronique : bls.mdol@maine.gov

Emploi à discrétion - En vertu de la loi du Maine, un employé à discrétion peut être licencié pour toute raison non spécifiquement interdite par la loi. Dans la plupart des cas, vous êtes un(e) employé(e) à discrétion, sauf si vous êtes couvert par une convention collective ou un autre contrat qui restreint le licenciement. Si vous avez des questions sur le travail à la demande, contactez votre service des ressources humaines ou le Bureau des normes du travail.