

Congé familial et médical payé (PFML) Foire aux questions (FAQ)

Note: Cette FAQ est basée sur les meilleures informations disponibles avant l'adoption des règles du programme PFML. Ces informations sont sujettes à modification. Consultez le site <https://www.maine.gov/labor/pfml/> pour obtenir les informations les plus récentes.

Aperçu de la loi sur le congé familial et médical payé:

1. Qu'est-ce que le programme de congé familial et médical payé (PFML) ?

La loi sur le PFML du Maine prévoit jusqu'à 12 semaines de congés payés pour les congés familiaux, militaires, médicaux ou de sécurité. Cette loi est entrée en vigueur en octobre 2023 conformément à la législation dans le Maine. Le Département du travail du Maine (MDOL) est responsable de la mise en œuvre de ce nouveau programme.

Cotisations:

2. D'où proviennent les cotisations à partir du 1er janvier 2025 - sont-elles payées par le salarié, par l'employeur ou par les deux ?

Les retenues sur le salaire des employés pour le programme PFML débuteront le 1er janvier 2025 et seront transférées au Fonds pour le congé familial et médical payé du Maine (« Fonds PFML »). L'employeur et l'employé cotisent tous deux au Fonds PFML. Tous les fonds sont mis en commun pour payer les demandes futures et d'autres coûts administratifs.

3. Si les prestations ne sont versées qu'à partir de 2026, pourquoi les cotisations sont-elles versées en 2025 ?

Bien que les prestations ne seront versées qu'à partir du 1er mai 2026, les cotisations commenceront à être versées en 2025 afin de permettre l'accumulation de fonds suffisants pour payer les prestations et les autres coûts administratifs liés au fonctionnement du programme.

4. Quel est le taux de cotisation pour le congé familial et médical payé ?

Pour les années calendaires 2025-2027, le taux de cotisation combiné est fixé à 0,5 ou 1 % des salaires en fonction de la taille de l'employeur. Les employeurs disposant de 15 salariés ou plus cotiseront à hauteur de 1 % des salaires et pourront déduire jusqu'à la moitié de la cotisation des salaires des employés. Les employeurs disposant de moins de 15 salariés cotiseront à hauteur de 0,5 % des salaires et pourront déduire la totalité du montant des salaires des employés.

5. Je suis un employeur et j'aimerais payer la part des cotisations de mon employé dans le cadre du PFML - Suis-je autorisé à le faire ?

Oui, l'employeur peut payer la part de l'employé de 0,5 %, mais il n'est pas obligé de le faire.

6. Qui est chargé de verser les contributions au Fonds PFML ?

L'employeur est chargé de verser les cotisations au Fonds PFML. Le mécanisme de versement des fonds sera défini dans des directives ultérieures du MDOL.

7. Je suis un travailleur indépendant, suis-je éligible au programme PFML ?

Les travailleurs indépendants sont éligibles au PFML, mais doivent choisir d'adhérer au programme. Pour les années calendaires 2025-2027, le taux de cotisation a été fixé à 0,5 % du revenu du travailleur indépendant. Le MDOL fournira à l'avenir des indications sur la procédure à suivre pour participer au programme.

Polices privées:

8. Je suis un employeur dont le régime actuel prévoit une police de congés payés (PTO), de congés de maladie et/ou d'invalidité de courte durée. Mon assurance-congé peut-elle être considérée comme une assurance substantiellement équivalente au titre de la loi du Maine sur le PFML?

L'article 850-H(2) stipule que pour être approuvé comme police privée substantiellement équivalente, parmi d'autres exigences qui seront décrites dans le règlement, la police doit être soit autofinancée et nécessiter une caution versée à l'État, soit entièrement financée et souscrite auprès d'une compagnie d'assurance. Une assurance-congé interne ne répond pas, à elle seule, à ces exigences. Des détails supplémentaires concernant le processus et les exigences pour des polices privées seront décrits dans le règlement.

Contrats collectifs de travail

9. Comment la loi sur le PFML s'applique-t-elle aux contrats collectifs de travail dans le secteur public ?

En règle générale, les droits et responsabilités prévus par la loi sur le PFML s'appliquent aux employeurs du secteur public. Toutefois, l'article 850-B (10)(D) stipule que la loi: «n'exige pas d'un employeur du secteur public, tel que défini à l'article 962, alinéa 7, ou d'un employé d'un employeur du secteur public qui est partie à un contrat collectif de travail existant à la date d'entrée en vigueur du présent sous-chapitre, d'appliquer l'un des droits et responsabilités prévus par le présent sous-chapitre jusqu'à l'expiration du contrat collectif de travail.»

Les droits et responsabilités prévus par la loi ne s'appliquent pas aux employés du secteur public soumis à un contrat collectif de travail en vigueur le 25 octobre 2023 [date d'entrée en vigueur de la loi sur le congé familial et médical payé], jusqu'à l'expiration de ce contrat collectif. Ces droits et responsabilités comprennent, entre autres, les exigences en matière de cotisations qui s'appliquent à la fois aux employés et aux employeurs du secteur public, ainsi que le droit pour un employé de demander et de bénéficier d'un congé familial et médical payé.

Par conséquent, tout employeur et employé du secteur public, tel que défini au titre 26, section 962, sous-section 7, soumis à un contrat collectif de travail en vigueur le 25 octobre 2023, ne sera pas tenu de verser des cotisations au titre du programme PFML jusqu'à l'expiration de ce contrat collectif. En outre, tout employé soumis à un contrat collectif de travail en vigueur le 25 octobre 2023 ne peut prétendre à des prestations au titre du programme PFML jusqu'à l'expiration de ce contrat collectif.

10. Comment la loi s'applique-t-elle aux fonctionnaires qui ne sont pas soumis à un contrat collectif de travail ?

La loi sur le congé familial et médical payé s'appliquera à tous les employés du secteur public qui n'étaient pas soumis à un contrat collectif de travail à la date du 25 octobre 2023. En outre, tous les employés du secteur public qui ne sont pas soumis à un contrat collectif de travail sont généralement couverts par le programme de la même manière que les employés du secteur privé.

11. Comment la loi sur le PFML s'applique-t-elle aux contrats collectifs de travail dans le secteur privé ?

L'exonération prévue à l'article 850-B (10)(D) ne s'applique pas aux contrats collectifs de travail dans le secteur privé.