



Foire aux questions (FAQ) sur le Congé familial et médical payé (PFML) pour les employés

Remarque : cette FAQ est conçue pour aider les employeurs et les employés à mieux comprendre leurs droits et responsabilités et à naviguer dans la loi du Maine sur le congé familial et médical payé. Le document fournit des orientations, mais ne se substitue pas à l'autorité de la loi ou des règles du programme. Les informations contenues dans ce guide peuvent faire l'objet de modifications. Pour des informations plus récentes, veuillez consulter le site <https://www.maine.gov/paidleave/>.

Questions générales :

1. Suis-je couvert ?

Presque tout le monde employé dans le Maine est couvert par la loi sur le congé familial et médical payé.

Il y a quelques exceptions :

- Si vous êtes employé par le gouvernement fédéral, vous n'êtes pas couvert.
- Si vous êtes employé par un gouvernement tribal, vous n'êtes pas couvert à moins qu'il ait choisi de participer au programme.
- Si vous êtes incarcéré, vous n'êtes pas couvert.
- Si votre seul travail dans le Maine fait partie d'un programme d'études-travail, vous n'êtes pas couvert.
- Si vous êtes travailleur indépendant, vous êtes couvert uniquement si vous avez choisi de vous inscrire.

À l'exception de ces cas, vous avez droit à un congé payé pour des raisons spécifiques, si vous remplissez certaines conditions de revenus.

2. Quand le programme commence-t-il ?

Les contributions aux primes ont commencé le 1^{er} janvier 2025, et les prestations sont prévues pour commencer le 1^{er} mai 2026.

3. Quelle est l'exigence de revenus pour recevoir des prestations ?

Si vous avez gagné 6 fois le salaire hebdomadaire moyen de l'État (SAWW) pendant une certaine période, vous remplissez les conditions de revenus pour le programme. Le SAWW est annoncé chaque année par le Département du travail du Maine, en tenant compte des données salariales à travers l'État. La période pour gagner 6 fois le SAWW se calcule sur votre Période de base, à savoir, les quatre premiers des cinq derniers trimestres civils complets avant le début de votre congé.

Par exemple : si vous devez cesser de travailler à partir du 1^{er} août 2026, votre période de référence serait du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. Si pendant cette période vous avez gagné au moins six fois le SAWW, vous pourriez être approuvé pour des prestations pour ce congé en août 2026. En 2024, le SAWW était de 1 144 \$, mais il change chaque année, et nous ne pouvons pas prédire le montant dans les années à venir.

Votre employeur (ou vos employeurs, si vous travaillez pour plusieurs entreprises) nous indiquera vos revenus pour chaque trimestre, donc nous aurons ces informations dans nos dossiers. Nous déterminerons si vous répondez aux exigences de revenus lorsque vous soumettrez une demande de congés payés.

4. Quelles sont les raisons pour lesquelles je peux prendre un congé ?

Le PFML du Maine couvre les congés pour les raisons suivantes :

- **Congé familial :** pour créer des liens avec un nouvel enfant (naissance, adoption, placement en famille d'accueil) ou pour s'occuper d'un membre de la famille ayant un problème de santé grave.
- **Congé médical :** pour traiter votre propre état de santé grave qui vous empêche de travailler.
- **Congé de sécurité :** pour rester en sécurité ou aider un membre de la famille à rester en sécurité après un abus ou une violence.
- **Congé pour famille militaire :** pour répondre à certaines situations liées au déploiement militaire d'un membre de la famille.

5. Combien de congés puis-je prendre ?

Le PFML du Maine offre jusqu'à 12 semaines de congés par année de prestations. L'année de prestations est la période de 12 mois qui commence la même semaine que le début de votre congé.

6. Mon temps disponible pour le congé familial et médical payé du Maine (PFML) sera-t-il réduit si je prends un congé en vertu d'autres lois ?

Oui. Le PFML du Maine, la loi fédérale sur le congé familial et médical (FMLA) et la FMLA du Maine prendront effet en même temps selon leur application. Ils ne sont pas conçus pour être utilisés séparément : si vous êtes couvert par les trois, vous ne pouvez pas choisir de prendre 12 semaines de la FMLA fédérale, puis 12 semaines séparées du PFML du Maine. Tout congé que vous prenez en vertu de la FMLA fédérale ou de la FMLA du Maine dans les 12 mois précédant

le début de votre prestation PFML du Maine sera déduit de vos 12 semaines disponibles de PFML du Maine.

Par exemple : si vous avez pris 4 semaines de la FMLA fédéral ou de la FMLA du Maine en décembre 2025, vous n'auriez que 8 semaines de PFML disponibles en 2026 lorsque vos prestations commenceront en mai 2026.

7. Dois-je prendre tous mes congés en une seule fois ?

Non, vous n'êtes pas obligé de prendre tous vos congés en une seule fois.

- Si vous avez besoin d'être absent du travail pendant 12 semaines complètes, vous pouvez le faire.
- Si vous devez être absent du travail pendant deux semaines, vous pouvez le faire, et il vous restera dix semaines à utiliser plus tard si vous en avez besoin.
- Vous pouvez également prendre des congés de manière intermittente ; un jour à la fois, ou, parfois, une partie de la journée, si c'est à ce moment-là que vous avez besoin d'être absent du travail.

8. Mon emploi est-il protégé pendant mon congé ?

Cela dépend. Vous bénéficierez d'une protection de l'emploi si vous avez été employé par votre employeur pendant au moins 120 jours consécutifs lorsque vous cessez de travailler. Cela signifie que lorsque votre congé approuvé est terminé et que vous reprenez le travail, votre employeur doit vous réintégrer dans le poste que vous occupiez lorsque vous avez quitté le travail. Il pourrait vous réintégrer à un poste différent, mais seulement s'il offre une rémunération, des avantages et des conditions équivalents.

Si vous prenez un congé payé d'un emploi pour lequel vous êtes employé depuis moins de 120 jours, votre employeur peut certainement vous réintégrer dans le poste que vous occupiez, mais il n'est pas obligé de le faire.

Quoi qu'il en soit, votre employeur n'est pas autorisé à exercer des représailles contre vous pour avoir pris un congé approuvé.

9. Quand dois-je informer mon employeur de ma demande de congés ?

Vous devez donner un préavis raisonnable à votre employeur si vous savez que vous aurez besoin de prendre un congé :

- Par exemple, si vous savez que vous aurez besoin de congés pour une opération chirurgicale prévue dans deux mois, un préavis d'au moins 30 jours serait raisonnable.
- Si vous savez à l'avance que vous aurez besoin de congés, mais pas très longtemps à l'avance, vous devriez en informer votre employeur le plus tôt possible.
- Si vous avez besoin de congés en cas d'urgence, vous devez en informer votre employeur dès que possible.

Gardez à l'esprit que vous devrez informer votre employeur et également soumettre une demande de prestations. Consultez la section Chronologie de la demande pour savoir quand soumettre votre réclamation.

10. Quelqu'un d'autre peut-il donner un préavis de départ en mon nom ?

Oui, si vous ne pouvez pas donner de préavis vous-même, quelqu'un d'autre peut le faire pour vous. Par exemple, si vous avez besoin de congés en raison d'une urgence médicale, un membre de la famille ou un prestataire de soins pourrait donner un avis en votre nom.

11. Y a-t-il un délai d'attente pour recevoir les prestations une fois qu'elles ont été approuvées ?

Cela dépend. Il y a un délai d'attente de 7 jours si votre congé est pour votre propre condition médicale. Si votre congé médical est approuvé, les prestations ne seront pas versées pendant les 7 premiers jours civils à partir du premier jour de congé. Si vous prenez un congé pour une autre raison, il n'y a pas de période d'attente.

12. J'ai eu un bébé en 2025. Serais-je éligible pour prendre le PFML en 2026 ?

Probablement. Vous ne pourrez probablement pas prendre de congé médical, car votre rétablissement après l'accouchement sera terminé. Vous pouvez prendre un congé familial pour créer des liens avec votre enfant, tant que cela se fait dans l'année suivant la date de naissance de l'enfant. Gardez également à l'esprit que si vous avez pris un congé non payé en vertu de la FMLA fédérale ou de la FMLA du Maine au cours de l'année précédant votre demande de congés, ce congé peut réduire votre temps disponible de PFML du Maine.

Processus de candidature et calendrier

13. Quels documents sont requis lors de la demande de PFML ?

- Une preuve d'identité.
- Des informations concernant l'identification de l'employeur.
- La raison de l'absence.
- Une preuve d'identité des membres de la famille, si le congé est destiné à s'occuper d'un membre de la famille ayant un problème de santé grave.
- Une proposition de calendrier de congés.

Lorsque vous soumettez votre demande, nous vous indiquerons quelles informations supplémentaires sont nécessaires, comme une attestation de votre médecin si vous prenez un congé médical, ainsi que la date limite pour les envoyer.

14. Quels documents dois-je fournir si je fais une demande de PFML pour m'occuper d'un membre de ma famille ?

Vous devrez fournir une preuve de l'identité du membre de la famille, ainsi que les informations du prestataire de santé confirmant l'état grave de santé du membre de la famille nécessitant des

soins. Si la personne dont vous vous occupez n'est pas légalement liée à vous, mais que vous avez un lien personnel significatif avec elle, vous devrez peut-être fournir des informations supplémentaires pour démontrer ce lien.

15. Puis-je être refusé des prestations si je ne soumetts pas tous les documents requis ?

Si vous ne soumettez pas rapidement les informations nécessaires pour appuyer votre demande, vous pourriez obtenir une prolongation. Dans tous les cas, vos prestations peuvent être retardées si vous ne soumettez pas vos documents justificatifs à temps. Si vous ne soumettez pas les informations requises, nous pourrions être amenés à refuser votre demande.

16. Quand puis-je soumettre ma demande de PFML ?

Vous pouvez soumettre votre demande jusqu'à 60 jours avant le début de votre congé, si vous savez que vous aurez besoin de ce congé aussi longtemps à l'avance.

- La date limite pour soumettre votre demande est de 90 jours après le début de votre congé.
- Si vous manquez ce délai de 90 jours et que vous pensez pouvoir démontrer que vous aviez une raison valable pour déposer votre demande en retard, faites-le nous savoir et nous examinerons votre situation.
- N'oubliez pas que vous êtes également responsable de communiquer avec votre employeur concernant les dates auxquelles vous aurez besoin de congés. L'en informer 30 jours à l'avance est un délai raisonnable dans la plupart des cas, ou dès que possible, si votre besoin de congés n'est pas prévisible.

Nous informerons votre employeur que vous avez soumis une demande de congés dans un délai de cinq jours ouvrables. Gardez à l'esprit que les avantages ne commenceront pas avant le 1^{er} mai 2026.

17. Quand vais-je recevoir mes paiements de prestations ?

Le programme PFML ne versera aucune prestation tant que nous n'aurons pas examiné toutes les informations nécessaires pour appuyer votre demande. Si nous pouvons approuver votre demande, nous verserons vos prestations, par dépôt direct ou sur une carte de débit, dès que possible après avoir pris cette décision.

Contrainte excessive :

18. Que faire si mon employeur exprime des préoccupations concernant mon besoin de prendre un congé ?

Dans certains cas, votre employeur pourrait affirmer que votre demande de congés pourrait causer une contrainte excessive et perturber les activités de l'entreprise. Il devrait soulever cette question dans les 10 jours ouvrables suivant la soumission de votre demande.

Si cela se produit, nous examinerons la documentation de votre employeur concernant l'impact sur son entreprise et ce qu'il propose pour un calendrier de congés moins perturbateur. Sur la

base de ces informations, nous déciderons si la date de votre congé devra être repoussée. Ainsi, votre congé peut être approuvé pour une période différente de celle que vous aviez initialement demandée.

19. Si mon calendrier de congés est modifié, puis-je faire appel de cette décision ?

Oui, vous et votre employeur pouvez faire appel si votre calendrier de congés est modifié en raison d'une détermination de contrainte excessive. Les appels doivent être déposés dans un délai de 15 jours ouvrables suivant la notification.

20. Que se passe-t-il si mon employeur et moi convenons que la planification de mon congé ne causera pas de contraintes excessives ?

Si votre demande de congés ne perturbe pas les activités de l'entreprise et si votre employeur ne pense pas que cela ne cause une contrainte excessive, il pourra signer une dérogation indiquant que votre demande peut être traitée sans attendre les 10 jours ouvrables qu'il aurait autrement eu pour exprimer une préoccupation.

Contributions aux primes :

21. Les primes versées au titre du programme PFML sont-elles imposables ?

La question de savoir si les primes PFML sont imposables dépend des orientations et des procédures de l'administration fiscale fédérale (Federal Internal Revenue Service). L'IRS a publié des directives officielles sur les questions de fiscalité qui peuvent être consultées ici : [RR-25-04](#).

22. Comment saurai-je si mon employeur déduit des primes PFML de mon salaire, ou si le montant de la déduction change ?

Votre employeur doit inclure des informations sur la déduction de la prime PFML sur votre bulletin de paie. S'il modifie le montant de la prime qu'il déduit de votre salaire, il doit vous en informer par écrit au moins sept jours avant le premier chèque de paie concerné. Rappelez-vous, il ne peut pas déduire plus d'un demi-pourcent de votre salaire de référence. Il peut choisir de déduire moins d'un demi-pourcent de votre salaire de référence s'il décide de payer tout ou partie de votre contribution pour vous, et c'est ce qu'il peut modifier s'il vous en informe par écrit à l'avance.

23. Je pense que quelque chose ne va pas avec la façon dont mon employeur a géré les contributions aux primes. Que dois-je faire ?

Si vous pensez que trop d'argent a été déduit, vous pourriez être en mesure de vous faire rembourser les contributions payées en trop. Si vous avez des raisons de penser que votre employeur ne verse pas les primes requises dans le programme en votre nom, cela pourrait rendre plus difficile pour vous d'obtenir un congé payé à l'avenir si vous en avez besoin. Dans tous les cas, n'hésitez pas à nous faire savoir ; contactez-nous au (207) 621-5024.