



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 conseils, 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 avoir les dernières informations à jour, veuillez consulter le site <https://www.maine.gov/paidleave/>.

Questions générales :

1. Suis-je couvert ?

La majorité des personnes étant employées dans le Maine est couverte 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 unique emploi dans le Maine fait partie d'une formation en alternance, vous n'êtes pas couvert.
- Si vous êtes travailleur indépendant, vous êtes couvert uniquement si vous avez choisi de souscrire au programme.

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 médical** : en cas de problème de santé grave vous empêchant de travailler.
- **Congé parental** : période permettant de créer des liens avec un enfant après sa naissance, son placement en famille d'accueil ou son adoption.
- **Congé familial** : temps consacré à prendre soin d'un proche atteint d'une maladie grave.
- **Congé familial militaire** : temps de préparation au déploiement d'un membre de la famille.
- **Congé pour raisons de sécurité** : temps nécessaire pour se mettre en sécurité après avoir subi des abus ou des violences.

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 bénéficieriez 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.

Vous ne devrez respecter qu'une seule période d'attente par année de prestations. (Une année de prestations correspond à la période de 12 mois au cours de laquelle vous pouvez prendre vos 12 semaines de congé. Elle commence lorsque vous prenez votre premier congé.) Par exemple, si vous prenez quatre semaines de congé médical, la première semaine ne sera pas rémunérée et les trois autres le seront. Si vous prenez ensuite un autre congé médical de 4 semaines avant la fin de l'année de prestations, ces 4 semaines seront toutes payées. Si vous prenez un autre congé médical de 4 semaines, par exemple, trois ans plus tard, la première semaine ne sera pas rémunérée, car vous entrerez dans une nouvelle année de prestations et devrez donc à nouveau respecter une période d'attente.

12. Mes prestations PFML sont-elles réduites par les paiements provenant d'autres programmes dont je pourrais bénéficier ?

Cela dépend.

Vos prestations PFML seront réduites à raison d'un dollar pour chaque dollar reçu simultanément provenant des sources suivantes :

- Assurance chômage de l'État
- Indemnisation des accidents du travail, à l'exception des prestations pour incapacité partielle résultant d'une blessure survenue avant la demande de PFML
- Tout programme d'invalidité, qu'il soit de courte ou de longue durée, fourni par le gouvernement (comme l'assurance invalidité de la Sécurité sociale)
- Une assurance invalidité de longue durée offerte par votre employeur actuel ou un ancien employeur

Lorsque vous déposez une demande, l'administrateur vous posera des questions sur les paiements que vous pourriez recevoir d'autres programmes, afin de pouvoir vous verser les prestations auxquelles vous avez droit. N'oubliez pas que si vous bénéficiez à la fois de l'un de ces programmes et du PFML et que vous n'en informez pas l'administrateur, il vous faudra rembourser le montant qui aurait dû être déduit de vos prestations.

Vos prestations PFML ne seront PAS réduites dans les cas suivants :

- Le régime d'assurance invalidité de courte durée de votre employeur
- Le maintien du salaire que votre employeur choisit de vous verser afin de combler l'écart entre le montant de vos prestations et le montant que vous gagnez habituellement (veuillez noter que si vous versez le maintien intégral du salaire au taux de rémunération normal de l'employé, les prestations PFML ne commenceront qu'à la fin du maintien intégral du salaire).
- Les salaires basés sur votre utilisation des congés payés afin de combler l'écart entre le montant de vos prestations et le montant que vous gagnez habituellement.
- Les prestations d'indemnisation des accidents du travail pour incapacité partielle suite à une blessure survenue avant la demande de PFML

13. Puis-je utiliser les congés payés (PTO) que j'ai accumulés auprès de mon employeur pendant que je suis soumis au PFML ?

Votre employeur ne peut pas vous obliger à utiliser vos congés payés pendant votre PFML si vous ne le souhaitez pas. Cependant, les prestations PFML ne remplacent pas intégralement le salaire, de sorte que les travailleurs choisissent souvent d'utiliser une partie de leurs congés payés pour compenser la différence entre le montant de leurs prestations et leurs revenus habituels. Utiliser une partie de vos congés payés pendant votre congé peut également être un moyen de permettre la poursuite des retenues sur salaire pour des éléments tels que les primes d'assurance maladie pendant votre congé. Veuillez vérifier auprès de votre employeur quelles sont ses politiques à ce sujet.

14. 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 précédent votre demande de congés, ce congé peut réduire votre temps disponible de PFML du Maine.

Processus de candidature et calendrier

15. 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.

16. 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.

17. Puis-je être refusé des prestations si je ne soumets 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.

18. 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 1er mai 2026.

19. 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 :

20. 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.

21. 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.

22. 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 :

23. 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](#).

24. 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.

25. 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.

Prestations :

26. Les prestations au titre du programme PFML du Maine sont-elles imposables ?

Veuillez noter : le 1^{er} décembre 2025, l'IRS a accordé une prolongation pour certaines exigences de la taxation des prestations PFML en ce qui concerne le traitement des prestations de congé médical comme des salaires : [Prolongation de la période de transition jusqu'à l'année civile 2026 pour certaines exigences de la décision](#) fiscale 2025-4. Pour l'année fiscale 2026, le PFML du Maine déclarera la partie imposable des prestations de congé médical *comme revenu* et émettra le formulaire 1099-G à l'employé. L'employé aura la possibilité de retenir les impôts sur le revenu de l'État et fédéraux, mais aucune prestation PFML ne sera soumise aux taxes sur la paie pour la Sécurité sociale et Medicare en 2026. À partir de l'année fiscale 2027, la partie imposable des prestations de congé médical sera traitée comme des *salaires* et déclarée sur le formulaire W-2 à l'employé comme spécifié ci-dessus. La partie imposable des prestations PFML pour congé médical sera soumise aux taxes sur la paie pour la Sécurité sociale et Medicare à partir de 2027. Nos directives précédentes sur le traitement des prestations PFML avant cette extension se trouvent ci-dessous :

parfois, les prestations PFML du Maine sont imposables, et parfois elles ne le sont pas. L'Internal Revenue Service (IRS) est la meilleure source d'informations sur les questions de fiscalité. Des directives officielles ont été publiées à ce sujet. Vous pouvez les consulter ici : [Règle révisée de l'IRS 2025-4](#). Le tableau 2 à la page 30 en donne un bon résumé, ainsi que les informations qui suivent.

Les prestations versées pour les demandes de **congé familial** sont considérées comme un *revenu imposable*, mais elles ne sont pas considérées comme des *salaires*. Cela est similaire au traitement des allocations de chômage. Vous pouvez choisir de faire des retenues sur vos prestations pour les impôts sur les revenus d'État et fédéraux. Vous recevrez un formulaire 1099-G à la fin de l'année pour votre déclaration de revenus.

Les prestations versées pour les demandes de **congé médical** sont traitées différemment selon qui est tenu de payer les primes pour la couverture : l'employé ou l'employeur.

- Lorsque l'employé paie l'intégralité des primes, ses prestations de congé maladie ne sont pas imposables. Dans le Maine, les employeurs de moins de 15 salariés sont exemptés de leur part de la prime, de sorte que l'employé paie l'intégralité de celle-ci.
- Lorsque l'employé ne paie qu'une partie des primes, seule la part des prestations correspondant à ses cotisations est exonérée d'impôt. La proportion attribuable à la contribution de l'employeur serait des *salaires imposables*.
- Même si un employeur paie volontairement une partie de la quote-part de la prime de son employé, les règles fiscales restent les mêmes que celles prévues par la loi en matière de partage des coûts.

En général, cela signifie que si vous prenez un congé d'un employeur comptant moins de 15 employés (où la loi suppose que toutes les primes sont payées par les employés), aucune de vos prestations de congé médical n'est imposable. Si vous prenez un congé d'un employeur de 15 employés ou plus (où la loi suppose que la moitié des primes est payée par les employés et l'autre moitié par l'employeur), la moitié de vos prestations de congé médical sera imposable comme salaire. Les cotisations sociales pour la sécurité sociale et l'assurance maladie (Medicare) seront prélevées sur cette partie imposable des indemnités de congé maladie. Vous pouvez également choisir de retenir volontairement les impôts sur les revenus fédéraux et d'État. Vous recevrez un formulaire W-2 pour la partie imposable lorsque vous remplirez votre déclaration de revenus.