

Réglementation de l'emploi



Le droit du travail en vigueur dans l'État du Maine offre une protection aux personnes travaillant dans cet État. Le Département du travail du Maine met en œuvre les lois et tous les employeurs doivent s'y conformer. Des représentants du département inspectent les lieux de travail pour veiller au respect de la loi. Les employeurs en infraction peuvent être passibles de procès-verbaux et d'amendes.

Cette affiche décrit les éléments importants de la législation. Il est possible d'obtenir un exemplaire du texte de loi et des interprétations officielles auprès du Département du travail, Bureau des normes du travail, en appelant le 207-623-7900. (Le texte de loi est également disponible sur le site Internet du Bureau.)



La législation du Maine (titre 26, paragraphe 42-B des lois du Maine révisées et annotées) exige que chaque employeur affiche ce document sur le lieu de travail, bien en vue des travailleurs.

Cette affiche, gratuite et qui peut être reproduite, est disponible en ligne en cliquant sur le lien suivant : <https://www.maine.gov/labor/posters/>

Période de versement des salaires

Les employés doivent être payés intégralement au moins tous les 16 jours. Ils doivent être informés de toute baisse de salaire au minimum un jour avant le changement.

Versement des salaires

Les employés qui démissionnent de leur travail doivent être payés intégralement le jour de paie suivant ou dans un délai de deux semaines. Un tel versement peut également comprendre le paiement d'indemnités de congé accumulées et/ou de congés payés acquis, si établi par la politique ou la pratique de l'entreprise.

Accord injuste

Les employeurs ne peuvent exiger d'un employé qu'il rembourse des pertes, telles que des articles brisés, des chèques sans provision, des factures impayées, ni ne peuvent exiger le paiement de frais pour des uniformes spéciaux ou des outils de travail.

Temps de pause

La majorité des employés doivent avoir droit à un temps de pause, rémunéré ou non, de 30 minutes, après 6 heures de travail.

Les mères allaitantes doivent pouvoir bénéficier d'un temps de pause non rémunéré ou être autorisées à utiliser le temps de pause rémunéré ou la pause-repas rémunérée pour tirer leur lait. L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour fournir une pièce ou un lieu propre, autre que les toilettes, où la mère peut tirer son lait.

Congé familial ou congé maladie

Un employé qui a travaillé pendant les 12 derniers mois dans une entreprise employant au moins 15 salariés a le droit à 10 semaines de congé payé ou non, au cours d'une période de deux ans, pour les motifs suivants :

- ◆ naissance ou adoption d'un enfant ou de l'enfant d'un partenaire domestique ;
- ◆ maladie grave de l'employé ou d'un membre de sa famille immédiate, y compris un partenaire domestique ;
- ◆ don d'organe ;
- ◆ décès ou maladie grave d'un conjoint, d'un partenaire domestique, d'un parent ou d'un enfant de l'employé si l'événement survient alors que le conjoint, partenaire domestique, parent ou enfant sert dans l'armée ;
- ◆ maladie grave ou décès d'un frère ou d'une sœur qui vit avec le travailleur ou dépend de ce dernier sur le plan financier.

(Le congé familial et le congé maladie fédéraux sont différents, appelez le 866-487-9243 pour en savoir plus.)

Congé pour les victimes de violence, d'agression, d'abus sexuel et de harcèlement

Il doit être autorisé sur demande si un employé (ou un enfant, parent ou époux d'un employé) est victime de violence, d'agression, d'abus sexuel ou de harcèlement ou de tout autre acte qui justifie une ordonnance de protection, en vertu du titre 19-A des lois du Maine révisées et annotées, c. 101 et que l'employé a besoin de temps pour :

- ◆ se préparer pour une procédure judiciaire et se présenter au tribunal ; ou
- ◆ recevoir un traitement médical ; ou
- ◆ obtenir les services nécessaires pour résoudre la crise.

Congé pour s'occuper d'un membre de la famille

Si la politique de l'employeur prévoit un congé payé, l'employé doit être autorisé à utiliser jusqu'à 40 heures sur une période de 12 mois pour s'occuper d'un membre de sa famille immédiate qui est malade.

Congé payé acquis (en vigueur à compter du 01/01/2021)

Un employeur qui emploie plus de 10 employés dans l'exercice habituel et régulier de ses activités pendant plus de 120 jours sur une année civile doit permettre à chaque employé d'accumuler des congés payés selon le salaire de base de ce dernier. Un employé a le droit de gagner une heure de congé payé auprès d'un employeur donné pour chaque 40 heures travaillées, et ce jusqu'à 40 heures au cours d'une année de service. L'accumulation des congés commence dès le début de l'emploi mais l'employeur n'est pas tenu d'autoriser la prise de congés avant que l'employé n'ait travaillé 120 jours sur une période d'un an.

Crédit d'impôt sur les revenus salariaux

Les employés peuvent avoir droit à des crédits d'impôt sur les revenus salariaux au niveau fédéral et de l'État. Ils peuvent en faire la demande sur leur déclaration de revenus.

Remarque : Les employeurs de l'État du Maine peuvent également être assujettis à la loi fédérale sur les normes d'emploi équitables. Pour en savoir plus, contactez le ministère américain du travail au 866-487-9243.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter :

Maine Department of Labor
Bureau of Labor Standards
45 State House Station
Augusta, Maine 04333-0045

situé à l'adresse suivante : 45 Commerce Drive

Téléphone : 207-623-7900 | Pour les malentendants, utiliser Maine Relay 711.

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

Courriel : bls.mdol@maine.gov

Emploi « de gré à gré » - En vertu du droit en vigueur dans l'État du Maine, une personne employée « de gré à gré » peut être licenciée pour un motif quelconque qui n'est pas expressément interdit par la loi. Dans la plupart des cas, vous êtes considéré comme un employé « de gré à gré » si vous n'êtes pas couvert par une convention collective ou par un autre contrat limitant le licenciement. Pour toute question sur l'emploi « de gré à gré », contactez votre service des ressources humaines ou le bureau des normes du travail.