

# Congé de maladie et sûreté payé : les informations que les employés doivent connaître

Les nouvelles modifications apportées à la Earned Safe and Sick Time Act (loi sur le congé de maladie et sûreté payé [Paid Safe and Sick Leave Law]) de la ville de New York sont entrées en vigueur le 30 septembre 2020 et le 1er janvier 2021. Si vous travaillez à temps partiel ou à temps plein dans une association à but non lucratif ou une entreprise de la ville de New York, quelle que soit sa taille, ou si vous travaillez dans un foyer de la ville de New York en tant qu'employé(e) de maison, veuillez lire cette fiche descriptive<sup>1</sup> pour comprendre vos droits d'employé(e). En vertu de la loi, les employés concernés ont droit à un congé de maladie et sûreté pour :

- la santé, notamment les soins et les traitements les concernant ou concernant un membre de leur famille ; et
- la sécurité, notamment pour rechercher de l'aide ou prendre d'autres mesures de sécurité si l'employé(e) ou un membre de sa famille est victime d'actes ou de menaces de violence familiale, de contacts sexuels indésirables, d'actes de harcèlement ou de traite des êtres humains.

## Employés concernés/non concernés par la loi

Concernés	Non concernés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les employés à temps complet</li> <li>• Les employés à temps partiel</li> <li>• Les employés à domicile</li> <li>• Les employés participant à un programme d'emploi transitoire</li> <li>• Les employés qui sont des membres de la famille mais qui ne sont pas propriétaires.</li> <li>• Les employés qui vivent en dehors de la ville de New York.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les étudiants participant à un programme fédéral de travail-étude</li> <li>• Les employés dont l'emploi est rémunéré par des programmes de bourses admis.</li> <li>• Les employés d'instances gouvernementales</li> <li>• Les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les orthophonistes, les audiologistes qui sont agréés par le Département de l'éducation (Department of Education) de l'État de New York (s'ils choisissent leurs missions, définissent leur propre emploi du temps, ont la possibilité de refuser ou d'accepter des missions qui leur sont proposées et sont payés un salaire horaire moyen au moins quatre fois supérieur au salaire minimal fédéral).</li> <li>• Les entrepreneurs indépendants qui ne remplissent pas les critères de la définition d'un(e) employé(e) du Code du travail de l'État de New York (New York State Labor Law).</li> <li>• Les participants aux programmes d'expérience professionnelle (Work Experience Programs, WEP)</li> <li>• Certains employés protégés par une convention collective</li> </ul>

*Remarque* : si votre employeur a déjà mis en place une politique autorisant les employés à utiliser le congé de maladie et sûreté, cette politique devra contenir des dispositions équivalentes ou plus strictes que la loi.

## Avis relatif aux droits des salariés

Si vous êtes un(e) employé(e) concerné(e) par la loi, votre employeur devra vous fournir un avis écrit de votre droit au congé de maladie et sûreté. Vous avez le droit de recevoir cet avis en anglais et, si la traduction existe sur le site internet du DCWP, [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers), dans votre langue principale. **Conservez un exemplaire de l'avis qui vous sera remis.** Votre employeur est également tenu d'afficher cet avis sur votre lieu de travail, à un endroit visible et accessible à tous les employés.

## Montant du congé de maladie et sûreté

Nombre d'employés de l'employeur	Revenu annuel de l'employeur	Nombre d'heures de congé par année civile*	Congé payé ou non payé
1-4	Inférieur à un million de dollars	Jusqu'à 40 heures	Non payé
	<b>à compter du 1/1/2021 :</b> Égal ou supérieur à un million de dollars	Jusqu'à 40 heures	Payé
5 ou plus employés d'un employeur privé ou d'un organisme sans but lucratif OU <b>à compter du 30/9/2020 :</b> 1 à plusieurs employés à domicile d'un employeur d'employés à domicile <b>à compter du 1/1/2021 :</b>	Sans objet	Jusqu'à 40 heures	Payé
100 ou plus employés d'un employeur privé, d'un organisme sans but lucratif ou d'un employeur d'employés à domicile	Sans objet	Jusqu'à 56 heures	Payé

\*Remarque : « l'année civile » correspond à une période habituelle de 12 mois consécutifs déterminée par un employeur. L'avis relatif aux droits des employés doit préciser l'année civile de l'employeur.

Si votre employeur est tenu de fournir un congé de maladie et sûreté *payé*, vous devez être payé(e) à votre taux horaire habituel, qui ne doit pas être inférieur au salaire minimal en vigueur.

## Nombre d'heures cumulées et utilisées comme congé de maladie et sûreté

Vous :

- cumulez des heures de congé de maladie et sûreté dès que vous commencez à travailler. Le cumul minimal est égal à une heure pour 30 heures travaillées ;
- pouvez utiliser votre congé de maladie et sûreté dès que vous commencez à cumuler des heures ;
- devez recevoir de votre employeur des documents, à chaque période de paie, indiquant le nombre d'heures du congé de maladie et sûreté que vous avez utilisées, que vous avez cumulées et qu'il vous reste.

<sup>1</sup> Notez la date au verso. Le Département de la protection des consommateurs et des travailleurs (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) de la ville de New York procédera à la révision de cette fiche, le cas échéant. Consultez régulièrement le site [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) pour connaître les dernières révisions.

*Exception* : si vous êtes protégé(e) par une convention collective qui était en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014, vous commencez à cumuler le droit au congé de maladie et sûreté conformément à la loi à compter de la date d'expiration de l'accord.

## Raisons valables pour utiliser le congé de maladie et sûreté

Vous pouvez utiliser votre congé de maladie et sûreté si :

- vous avez une maladie mentale ou physique, si vous êtes blessé(e) ou si vous avez un problème de santé ; il vous faudra un diagnostic médical, des soins médicaux ou un traitement pour votre maladie mentale ou physique, vos blessures ou votre problème de santé ; vous devez demander des soins médicaux préventifs ;
- vous devez prendre soin d'un membre de votre famille qui a besoin d'un diagnostic médical, de soins médicaux ou d'un traitement pour sa maladie mentale ou physique, ses blessures ou son problème de santé, ou qui a besoin de soins médicaux préventifs ;
- l'entreprise de votre employeur ferme pour des raisons d'urgence de santé publique ou vous devez garder un enfant dont l'établissement scolaire ou le prestataire de garde d'enfants a fermé en raison d'une urgence de santé publique ;
- vous ou un membre de votre famille êtes victime d'actes ou de menaces de violence familiale, de contacts sexuels indésirables, d'actes de harcèlement ou de traite des êtres humains et vous devez prendre des mesures pour votre compte ou celui des membres de votre famille pour rétablir votre/leur santé physique, psychologique ou économique ou votre/leur sécurité, ou bien pour protéger ceux qui sont associés à vous ou travaillent avec vous, notamment :
  - obtenir les services d'un centre d'hébergement des personnes victimes de violence familiale, d'un centre d'aide aux victimes de viol ou d'un autre programme de services,
  - participer à la planification de la sécurité, déménager ou prendre d'autres mesures pour protéger votre sécurité ou celle des membres de votre famille, y compris l'inscription des enfants dans un nouvel établissement scolaire,
  - rencontrer un avocat ou un prestataire des services sociaux pour obtenir des informations et des conseils concernant la garde des enfants, le droit de visite, les problèmes matrimoniaux, les ordonnances de protection, l'immigration, le logement, la discrimination en matière de travail, logement ou crédit à la consommation,
  - déposer une plainte pour incident familial auprès des forces de l'ordre ou rencontrer le personnel du bureau du procureur du district.

La loi reconnaît que les personnes suivantes sont des « membres de la famille » :

- une personne dont les liens étroits avec l'employé(e) en font l'équivalent d'un membre de sa famille ;
- un enfant (biologique, adopté ou placé ; un enfant sous tutelle, l'enfant d'un[e] employé[e] tenant lieu de parent) ;
- un(e) petit-fils/petite-fille ;
- un(e) conjoint(e) ;
- un(e) concubin(e) ;
- un parent ;
- un grand-parent ;
- un enfant ou un parent du (de la) conjoint(e) ou du (de la) concubin(e) de l'employé(e) ;
- un frère/une sœur (y compris un demi-frère, une demi-sœur, un frère/une sœur adopté[e] ou par alliance) ;
- toute autre personne qui a des liens de sang avec l'employé(e).

## Préavis

Si le besoin est prévisible, votre employeur peut demander jusqu'à sept jours de préavis si vous avez l'intention d'utiliser votre congé de maladie et sûreté. Si le besoin est imprévisible, votre employeur peut vous demander de donner un préavis dès que possible (dans la mesure du possible). Votre employeur pourra vous demander de fournir un justificatif écrit de votre utilisation du congé de maladie et sûreté à des fins de maladie ou de sûreté.

## Documents

Votre employeur pourra vous demander des documents raisonnables si vous utilisez le congé de maladie et sûreté pendant plus de trois jours ouvrés consécutifs. Votre employeur pourra demander :

- un certificat signé d'un médecin agréé pour le congé maladie ; ou
- un document d'un agent des services sociaux, d'un prestataire de services juridiques, d'un membre du clergé ou une lettre notariée, signée par vous indiquant la nécessité de prendre un congé de sûreté.

*Votre employeur pourra ne pas exiger que le document précise la raison de l'utilisation du congé de maladie ou sûreté. D'autres lois peuvent exiger de telles explications.*

Votre employeur doit vous rembourser :

- les frais facturés par les médecins pour fournir le document demandé, relatif au congé de maladie ; et
- tous les frais ou dépenses raisonnables liés à l'obtention du document demandé, relatif au congé de maladie.

## Congé de maladie et sûreté inutilisé

Vous pouvez reporter jusqu'à 40 heures (ou, le cas échéant, 56 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021) de congé de maladie et sûreté inutilisées jusqu'à l'année civile suivante. Cependant, votre employeur est tenu seulement de vous autoriser à utiliser 40 (ou 56) heures au plus de congé de maladie et sûreté par année civile.

## Représailles

Votre employeur n'a pas le droit d'exercer de représailles à votre encontre si vous demandez ou utilisez votre congé de maladie et sûreté. Les actes suivants constituent des représailles : une menace, des mesures disciplinaires, une mise à pied, une rétrogradation, une suspension, une réduction de vos heures, ou toute autre mesure défavorable à votre encontre dans le cadre de votre emploi parce que vous avez exercé ou tenté d'exercer un droit garanti par la loi, notamment des mesures liées à la perception de votre statut d'immigration ou d'autorisation de travail.

## Plaintes

Vous pouvez déposer une plainte auprès du DCWP. Vous pouvez obtenir un formulaire de dépôt de plainte sur le site [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers) ou en appelant le 311 (212 639 9675 en dehors de la ville de New York).

Révision du 20/11/2020



**Questions ?** Pour plus d'informations ou pour contacter le DCWP :

- Rendez-vous sur le site [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers) pour consulter la loi et la Foire aux questions.
- Envoyez un courriel à l'adresse [PSSL@dcwp.nyc.gov](mailto:PSSL@dcwp.nyc.gov).
- Appelez le **311** (212 639 9675 en dehors de la ville de New York) et dites « Paid Safe and Sick Leave » (Congé de maladie et sûreté payé).