

# Congé de maladie et sûreté payé : les informations que les employeurs 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 êtes employeur privé ou à but non lucratif de la ville de New York ou si vous employez des employés à domicile, veuillez lire cette fiche descriptive<sup>1</sup> pour comprendre vos obligations d'employeur. 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<sup>2</sup>, 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.

## Tous les employeurs privés et sans but lucratif, ainsi que les employeurs d'employés à domicile doivent donner un congé de maladie et sûreté

Nombre d'employés	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	Sans objet	Jusqu'à 40 heures	Payé
<b>à compter du 1/1/2021 :</b> 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.

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

Si vous avez 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.

## Employés qui ne sont pas concernés par la loi

Vous n'êtes pas tenu(e) d'accorder un congé de maladie et sûreté aux employés suivants :

- Les étudiants participant à un programme fédéral de travail-étude
- Les employés dont l'emploi est rémunéré par des programmes de bourses admis
- Les employés d'instances gouvernementales
- 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)
- 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)
- Les participants aux programmes d'expérience professionnelle (Work Experience Programs, WEP)
- Certains employés protégés par une convention collective<sup>3</sup>

## Avis relatif aux droits des salariés

Vous devez fournir à chaque employé concerné un avis écrit de ses droits au congé de maladie et sûreté, y compris le nombre d'heures cumulées et utilisées à ce titre, le droit de déposer une plainte et le droit de ne pas subir de représailles. L'avis doit préciser les dates de début et de fin de l'année civile. Les employés ont 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 leur langue principale. Vous êtes également tenu(e) d'afficher cet avis sur le lieu de travail, à un endroit visible et accessible pour tous les employés.

<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 procèdera 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.

<sup>2</sup> Les dispositions relatives au congé de sûreté sont entrées en vigueur le 5 mai 2018. Les employeurs ne sont pas tenus de donner des heures supplémentaires de congé de sûreté, toutefois ils doivent autoriser les employés à utiliser les heures de congé cumulées à des fins de congé de sûreté.

<sup>3</sup> Les employés ne sont pas concernés si la convention s'exonère expressément des dispositions de la loi et prévoit des avantages comparables. Cependant, les employés du secteur du bâtiment ou du secteur alimentaire qui sont protégés par une convention collective ne sont pas concernés par la loi si la convention s'exonère expressément des dispositions de la loi.

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

Vous êtes tenu(e) de :

- autoriser les employés concernés à cumuler des heures de congé de maladie et sûreté dès qu'ils commencent à travailler. Le cumul minimal est égal à une heure pour 30 heures travaillées ;
- autoriser les employés à utiliser leur congé de maladie et sûreté dès qu'ils commencent à cumuler des heures ;
- donner aux employés des documents, à chaque période de paie, indiquant le nombre d'heures du congé de maladie et sûreté qu'ils ont utilisées, qu'ils ont cumulées et qu'il leur reste.

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

### Tenue des dossiers

Vous devez tenir et mettre à jour des dossiers documentant le respect de la loi et les conserver pendant au moins trois ans. Vous devez assurer la confidentialité de toutes les informations relatives aux raisons d'utilisation du congé de maladie et sûreté par un(e) employé(e) sauf s'il (si elle) vous autorise à les communiquer ou si cette communication est requise par la loi. Vous devez mettre ces dossiers à la disposition du Département de la protection des consommateurs et des travailleurs (DCWP) de la ville de New York sur demande, à une date convenue.

### Préavis

Si le besoin est prévisible, vous pouvez demander jusqu'à sept jours de préavis si un(e) employé(e) a l'intention d'utiliser votre congé de maladie et sûreté. Si le besoin est imprévisible, vous pouvez demander à un(e) employé(e) de donner un préavis dès que possible (dans la mesure du possible).

### Documents

Vous pouvez demander des documents raisonnables si un(e) employé(e) utilise le congé de maladie et sûreté pendant plus de trois jours ouvrés consécutifs. Vous pourrez 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 l'employé(e) indiquant la nécessité de prendre un congé de sûreté.

*Vous pourrez ne pas exiger que le document précise la raison de l'utilisation du congé de maladie ou sûreté par un(e) employé(e).* D'autres lois peuvent exiger de tels justificatifs.

Vous êtes tenu(e) de rembourser les employés pour :

- 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

Un(e) employé(e) peut 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, vous êtes seulement tenu(e) d'autoriser un(e) employé(e) à utiliser 40 (ou 56) heures au plus de congé de maladie et sûreté par année civile.

Vous pouvez choisir, mais vous n'y êtes pas tenu(e), de payer à un(e) employé(e) ses congés de maladie et sûreté inutilisés à la fin de l'année civile. Il est interdit aux employés de reporter leur congé de maladie et sûreté si vous le leur payez ET si vous leur versez un montant de congé de maladie et sûreté payé égal ou supérieur aux obligations de la loi pour la nouvelle année civile le premier jour de celle-ci.

### Représailles

Vous n'avez pas le droit d'exercer de représailles à l'encontre des employés qui demandent ou utilisent leur 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 des heures de l'employé(e), ou toute autre mesure défavorable à l'encontre d'un(e) employé(e) dans le cadre de son emploi visant à le (la) dissuader d'exercer ou de tenter d'exercer un droit garanti par la loi, notamment des mesures liées à la perception de son statut d'immigration ou d'autorisation de travail.

### Plaintes

Si un(e) employé(e) dépose une plainte auprès du DCWP, celui-ci vous contactera pour que vous donniez une réponse écrite. Vous devez répondre au DCWP sous 14 jours, voire avant selon les allégations. Le DCWP collaborera avec vous pour résoudre la plainte.

### Avis d'enquête

Si vous recevez un avis d'enquête, vous devrez fournir toutes les informations et pièces demandées. Si vous ne vous conformez pas à cette demande, cela pourra constituer une infraction à la loi, pouvant entraîner des amendes, ainsi que des sanctions civiles et un allègement pour d'autres infractions potentielles. La non-présentation de dossiers pourrait avoir une incidence défavorable sur votre cas dans le cadre de poursuites devant le tribunal administratif de la Ville. Vous aurez la possibilité de régler des infractions sans procès ou vous pourrez comparaître devant un juge impartial au tribunal administratif de la Ville.

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.
- Utilisez le Chat, sur le site [nyc.gov/BusinessToolbox](https://nyc.gov/BusinessToolbox).
- Envoyez un courriel à l'adresse [PSSL@dca.nyc.gov](mailto:PSSL@dca.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).