CONGÉS MALADIE PAYÉS :
CE QUE LES EMPLOYEURS DOIVENT SAVOIR

Certains employeurs sont tenus de se conformer à l'"Earned Sick Time Act" (Loi sur les congés maladie) de la ville de New York, prenant effet le 1er avril 2014. En vertu de cette loi, les employés couverts ont le droit d'utiliser des congés maladie pour effectuer des soins ou suivre un traitement médical pour eux-mêmes ou pour un membre de leur famille.

Le "Department of Consumer Affairs" ou DCA (Service de Protection des Consommateurs) a préparé cette note pour permettre aux employeurs de mieux connaître leurs responsabilités au regard de la loi. Le DCA mettra cette note à jour le cas échéant. Veuillez vous référer à la date située au bas du document. Pour prendre connaissance de la loi et consulter les questions les plus fréquemment posées à son sujet, accédez au site Web à l'adresse suivante : **nyc.gov/PaidSickLeave**.

EMPLOYEURS TENUS D'OFFRIR DES CONGÉS MALADIE

Nombre d'employés	Congés maladie alloués par année calendaire	Congés maladie payés ou non payés	Taux de rémunération
5 ou plus *Plus de 80 heures travaillées par année calendaire**	Jusqu'à 40 heures	Payé	Taux horaire normal ne pouvant être inférieur à 9,00 $ par heure (salaire minimum)
1-4 *Plus de 80 heures travaillées par année calendaire*	Jusqu'à 40 heures	Non payé	Non applicable
1 ou plusieurs travailleurs domestiques *Plus de 80 heures de travail par année calendaire et 1 an minimum au service du même employeur*	2 jours	Payé	Taux horaire normal ne pouvant être inférieur à 9,00 $ par heure (salaire minimum)

***Remarque :** "Année calendaire" désigne une période régulière de 12 mois consécutifs déterminée par un employeur.

Remarque : si vous appliquez déjà une convention permettant aux employés d'utiliser des congés maladie, celle-ci doit répondre aux exigences légales ou les dépasser.

EMPLOYEURS DONT LES EMPLOYÉS N'ENTRENT PAS DANS LE CADRE DE LA LOI

La loi ne s'applique pas aux employés qui travaillent 80 heures ou moins par année calendaire. Les étudiants effectuant des programmes en alternance au niveau fédéral. Les employés dont le travail est compensé par des programmes de bourses d'études agréés. Les employés des organismes gouvernementaux. Les physiothérapeutes, les ergothérapeutes, les orthophonistes et les audiologistes bénéficiant d'une licence délivrée par le Ministère de l'Éducation de l'État de New York s'ils sont libres de choisir leurs affectations et programmes de travail, ont la possibilité de rejeter ou d'accepter toute mission leur étant affectée et bénéficient d'une rémunération horaire moyenne qui est au moins quatre fois supérieure au salaire fédéral minimum. Les entrepreneurs indépendants qui n'entrent pas dans le cadre de la définition d'un employé en vertu du New York State Labor Law (Code du travail de l'État de New York). Les participants à des programmes d'expérience de travail. Certains employés bénéficiant d'une convention collective. Dans le cas de conventions collectives, la loi ne s'applique pas aux employés si l'accord renonce expressément aux dispositions de la loi et offre des avantages comparables. Toutefois, pour les employés des secteurs de la construction ou de l'épicerie couverts par une convention collective, la loi ne s'applique pas si l'accord écarte expressément les dispositions légales. Pour obtenir des informations sur les conventions collectives ou pour consulter les questions les plus fréquemment posées, accédez au site Web à l'adresse suivante : **nyc.gov/PaidSickLeave**.

AVIS RELATIF AUX DROITS DES EMPLOYÉS

Employé	Date d'exigibilité de l'avis pour l'employé
Nouveau *Embauché le 1er avril 2014 ou après*	Premier jour d'embauche
Déjà en activité *Déjà en activité avant le 1er avril 2014*	1er mai 2014

Vous devez fournir à chaque employé un avis écrit relatif à ses droits en matière de congés maladie, mentionnant notamment les droits acquis et les congés utilisés, le droit de déposer plainte et l'exemption de représailles de la part de l'employeur. L'avis doit stipuler votre année calendaire, en indiquant la date de début et la date de fin. Les employés ont le droit de recevoir cet avis en anglais et, si disponible sur le site Web du DCA, dans leur langue maternelle. L'avis est disponible à l'adresse suivante : nyc.gov/PaidSickLeave.

DROITS ACQUIS ET UTILISATION DES CONGÉS MALADIE - DATES IMPORTANTES

	Accumulation des droits	Date de début de l'accumulation des droits	Date de disponibilité des congés maladie
Employé	1 heure toutes les 30 heures travaillées	**1er avril 2014** *(Employé en activité)*	**30 juillet 2014** *(Employé en activité)*
		Premier jour d'embauche *(Nouvel employé)*	**120 jours après le premier jour d'embauche** *(Nouvel employé)*
Travailleur domestique	2 jours après 1 an de travail	Le DCA fournit des informations à l'adresse suivante : nyc.gov/PaidSickLeave.	Le DCA fournit des informations à l'adresse suivante : nyc.gov/PaidSickLeave.

Exception : si un employé est couvert par une convention collective en vigueur au 1er avril 2014, il commence à accumuler des droits à congés maladie à la date à laquelle l'accord se termine, conformément à la loi municipale.

ARCHIVAGE DES DONNÉES

Vous devez tenir et conserver des registres attestant de votre conformité avec la loi pendant au moins trois ans. Vous devez garder confidentielle toute information relative à l'état de santé de l'employé à moins que celui-ci ne vous autorise à divulguer ces informations ou si leur divulgation est requise par la loi. Vous devez tenir vos dossiers à disposition du DCA sur préavis, à un moment convenu de la journée.

PRÉAVIS

Si le congé maladie est prévisible, vous pouvez exiger d'un employé un préavis allant jusqu'à sept jours avant la prise de congé effective. Si le congé maladie n'est pas prévisible, vous pouvez exiger d'un employé qu'il vous fasse parvenir un préavis dans les meilleurs délais (raisonnables).

DOCUMENTS

Vous pouvez exiger des documents émanant d'un fournisseur de soins de santé agréé si un employé utilise un congé maladie sur plus de trois jours ouvrables consécutifs. La "Paid Sick Leave Law" (loi relative aux congés maladie) payés vous interdit d'exiger du fournisseur de soins de santé la raison médicale ayant entraîné la demande de congé maladie. La divulgation peut être exigée par d'autres lois. Vous pouvez exiger d'un employé qu'il fournisse un justificatif écrit attestant qu'il a bien utilisé le congé maladie aux fins prévues par les dispositions légales.

CONGÉS MALADIE INUTILISÉS

Un employé peut reporter un maximum de 40 heures de congés maladie inutilisés sur l'année calendaire suivante. Toutefois, vous êtes uniquement tenu de permettre à l'employé d'utiliser un maximum de 40 heures de congés maladie par année calendaire. Vous pouvez choisir, sans y être contraint, de payer les congés maladie non utilisés par l'employé à la fin de l'année calendaire. Les employés ne peuvent pas reporter les congés maladie inutilisés si vous les payez ET que vous leur allouez un nombre de congés maladie égal ou supérieur aux exigences légales au premier jour de la nouvelle année calendaire pour l'ensemble de la période concernée.

REPRÉSAILLES

Vous ne pouvez pas exercer de représailles à l'encontre des employés demandant ou utilisant des congés maladie. Il est entendu par représailles toute menace, sanction disciplinaire, licenciement, rétrogradation, suspension ou réduction du nombre d'heures travaillées par l'employé, ou toute autre action négative sur son emploi menée à son encontre pour avoir exercé ou tenté d'exercer un droit garanti par la loi.

PLAINTES

Si un employé dépose une plainte auprès du DCA, le DCA vous contactera par courrier pour obtenir une réponse écrite. Vous devez répondre au DCA dans un délai de 30 jours.

AVIS D'INFRACTION

Si vous recevez un avis d'infraction, vous aurez la possibilité de régler l'infraction sans tenir d'audience ou vous pouvez décider de comparaître devant un juge impartial du Tribunal d'arbitrage du DCA.

Vous avez des questions ? Vous souhaitez assister à une session de formation pour comprendre la loi ?

En appelant le 311 (212-NEW-YORK en dehors de la ville de New York) et en demandant des informations sur les congés maladie payés.