



Congé Familial et Médical Payé

Congé Disponible

Les personnes couvertes peuvent avoir droit à un congé familial et médical pour les raisons suivantes :

- Jusqu'à 20 semaines de congé familial rémunéré au cours d'une année de prestations s'ils souffrent d'un grave problème de santé qui les met dans l'incapacité de travailler.
- Jusqu'à 12 semaines de congé familial rémunéré pour la naissance, ou l'adoption ou le placement en famille d'accueil d'un enfant, pour s'occuper d'un membre de la famille souffrant d'un grave problème de santé, ou en raison d'une exigence admissible découlant du fait qu'un membre de la famille est en service actif ou a été informé d'un appel imminent au service actif dans les Forces Armées.
- Jusqu'à 26 semaines de congé familial payé par année de prestation pour un membre de la famille qui un membre du service couvert et qui souffre d'un grave problème de santé.

Les personnes couvertes ont droit à un maximum de 26 semaines, au total, de congés familiaux et médicaux payés au cours d'une même année de prestations.

Prestations

Pour financer les prestations du PFML, les employeurs peuvent déduire des cotisations salariales jusqu'à 0.318 % (ajusté annuellement) du salaire ou d'autres gains d'un individu couvert. La rémunération hebdomadaire moyenne d'une personne couverte déterminera le montant de ses prestations, pour une prestation hebdomadaire maximale de \$1,129.82 (ajustée annuellement).

Qui est un individu couvert par la loi ?

En générale, un travailleur est considéré comme une personne couverte ayant droit aux prestations de congé familial et médical payé si :

- Il/elle est couvert(e) par l'assurance chômage de Massachusetts et rémunéré(e) par un employeur de Massachusetts, ou
- Il s'agit d'un travailleur indépendant qui réside et travaille à Massachusetts et choisit de participer au programme : et
- La personne a gagné plus de 30 fois la prestation attendue et plus de \$6,000 (ajusté annuellement) au cours des quatre derniers trimestres complets précédant la demande de prestations.

Protection de l'Emploi

En règle Générale, un employé qui a pris un congé familial ou médical payé doit être rétabli dans son poste précédent ou dans un poste équivalent, avec le même statut, le même salaire, prestations liées à l'emploi, le même crédit d'ancienneté et la même ancienneté qu'à la date du congé.

Les protections de l'emploi ne s'appliquent pas aux anciens employés, entrepreneurs indépendants ou aux travailleurs indépendants.

Assurance Maladie

Les employeurs doivent continuer à fournir et à contribuer aux prestations d'assurance maladie liées à l'emploi des employés, le cas échéant, au niveau et aux conditions de couverture qui auraient été fournis si les employés avaient continué à travailler pendant la durée de ce congé.

Pas de Représailles ou de Discrimination

- Il est illégal pour un employeur de d'exercer une discrimination ou des représailles à l'encontre d'un employé pour avoir exercé un droit en vertu de la loi.
- Un employé ou un ancien employé victime d'une discrimination ou de représailles pour avoir exercé ces droits en vertu de la loi peut, dans les trois ans suivants la violation, intenter une action civile devant la cour supérieure et peut avoir droit à des dommages et intérêts équivalent à trois fois son salaire perdu.

Plans Privés

Si un employeur offre à ses employés un congé familial payé, un congé médical, ou les deux, avec des prestations au moins aussi généreuses que celles prévues par la loi, il peut demander à être exempté du paiement des cotisations. Les employés continuent d'être protégés contre la discrimination et les représailles en vertu de la loi, même si votre employeur choisit d'offrir des prestations de congé payé par le biais d'un régime privé.



Si vous avez des questions concernant vos droits en matière de congé familial et médical, veuillez appeler:

(833) 344-7365 ou visitez: <https://www.mass.gov/DFML>

Cet avis doit être affiché dans un endroit bien en vue dans les locaux de l'employeur.