Avis sur les prestations disponibles en vertu du chapitre 175M des M.G.L. Congé familial et médical (PFML)

Congés disponibles

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

- Jusqu'à 20 semaines de congé médical au cours d'une année de prestations si elles souffrent d'un grave problème de santé qui les empêche de travailler.
- Jusqu'à 12 semaines de congé familial rémunéré au cours d'une année de prestations pour la naissance, l'adoption ou le placement d'un enfant dans une famille d'accueil, pour s'occuper d'un membre de la famille souffrant d'un grave problème de santé, ou en raison d'une exigence valide découlant du fait qu'un membre de la famille est en service actif ou a été avisé d'un appel imminent à un service actif dans les forces armées.
- Jusqu'à 26 semaines de congé familial rémunéré au cours d'une année de prestations pour s'occuper d'un membre de la famille qui est membre des forces armées souffrant d'un grave problème de santé.

Les personnes couvertes n'ont pas droit à plus de 26 semaines au total de congé familial et médical rémunéré au cours d'une même année de prestations.

Prestations

Pour financer les prestations de PFML, les employeurs peuvent déduire des salaires ou autres revenus d'une personne couverte des cotisations salariales à hauteur de 0,46 % (ajusté annuellement). La rémunération hebdomadaire moyenne d'une personne couverte détermine le montant de ses prestations, jusqu'à un maximum de 1 284,61 $ par semaine (ajusté annuellement).

Qui est couvert en vertu de la loi ?

En règle générale, un travailleur peut être considéré comme une personne couverte ayant droit aux prestations du PFML si le travailleur est :

- couvert par l'assurance chômage du Massachusetts et rémunéré par un employeur du Massachusetts ; ou
- un travailleur indépendant qui réside et travaille dans le Massachusetts et qui décide d'adhérer au programme ; et
- a gagné au moins 30 fois les prestations prévues et au moins 6 300 $ (ajustés annuellement) au cours des quatre derniers trimestres complets précédant la demande de prestations.

Protection de l'emploi

En règle générale, un salarié qui a pris un congé familial ou médical rémunéré doit être réintégré dans son poste précédent ou dans un poste équivalent, avec le même statut, la même rémunération, les mêmes avantages sociaux, le même crédit d'ancienneté et la même ancienneté qu'à la date du congé.

Assurance santé

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

Les employeurs doivent fournir, cotiser ou maintenir d'une autre manière les prestations d'assurance maladie liées à l'emploi de l'employé, le cas échéant, au niveau et dans les conditions où la couverture aurait été fournie si l'employé avait continué à travailler sans interruption pendant la durée du congé.

Si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet des droits de PFML, veuillez appeler le : (833) 344-7365 ou consulter : mass.gov/dfml.

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

PFML Paid Family & Medical Leave MASSACHUSETTS

Régimes privés

Si un employeur offre à ses employés un congé familial rémunéré, 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 lorsque l'employeur choisit d'offrir des congés payés dans le cadre d'un régime privé.

Nom de l'assureur privé : _____

Régime privé pour :

- ☐ Médical
- ☐ Familial
- ☐ Les deux Adresse

Ville, État, et code postal:

_____

Téléphone: _____

Site web: _____

Pas de représailles ni de discrimination

- Il est illégal pour un employeur d'exercer une discrimination ou des représailles à l'encontre d'un employé pour avoir exercé un droit qui lui est conféré par la loi.
- Un employé ou un ancien employé victime de discrimination ou de représailles pour avoir exercé des droits en vertu de la loi peut, au plus tard trois ans après la violation, intenter une action civile devant la cour supérieure et peut avoir droit à des dommages-intérêts allant jusqu'à trois fois son salaire perdu.

Si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet des droits de PFML, veuillez appeler le : (833) 344-7365 ou consulter : mass.gov/dfml.

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