



PFML

Boîte à outils pour employés

Le congé familial et médical payé, ou PFML, est un programme de prestations offert par le Commonwealth aux employés du Massachusetts. Ce guide vous aidera à comprendre le programme et le processus de demande.



Paid Family &
Medical Leave
MASSACHUSETTS

Contenu

- 01** Qu'est-ce que le PFML ?
- 02** Qui est couvert en vertu du PFML et qui ne l'est pas ?
- 03** Dans quel but le PFML peut-il être utilisé ?
- 06** Que dois-je faire avant de soumettre ma demande ?
- 07** Quels sont les documents dont j'ai besoin ?
- 11** Comment soumettre une demande de PFML ?
- 14** Que se passe-t-il après l'introduction de la demande ?

“Qu'est-ce que le PFML ?

Le PFML est un programme du Commonwealth conçu pour donner aux employés du Massachusetts les ressources nécessaires pour gérer leur propre état de santé grave, le grave état de santé d'un membre de leur famille, les affaires d'un membre de leur famille en service actif ou pour tisser des liens avec un enfant.

Vous pouvez en bénéficier si vous travaillez dans le Massachusetts pour un employeur qui contribue au programme en votre nom, et si vous devez prendre un congé pour prendre soin de vous-même ou d'un membre de votre famille. La plupart des employeurs du Massachusetts doivent participer au programme de PFML de l'État ou à un programme privé équivalent.

Vous pouvez bénéficier de prestations pendant 26 semaines au maximum (congé familial et médical combiné) au cours d'une année de prestations.

Les prestations du PFML sont financées par des cotisations sur chaque dollar de salaire gagné par un employé couvert par le programme.

“ QUI EST COUVERT EN VERTU DU PFML ET QUI NE L'EST PAS ?

En règle générale, la couverture PFML est accessible à tous les employés W-2 qui travaillent dans le Massachusetts, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou saisonniers, ainsi qu'à certains entrepreneurs 1099-MISC. Si vous avez des questions sur votre éligibilité au PFML, renseignez-vous auprès de votre employeur.



Vous êtes couvert par la loi PFML si :

- Vous êtes employé par une entreprise du Massachusetts ou une agence de l'État.
- Vous êtes un entrepreneur qui reçoit un formulaire fiscal 1099-MISC d'une entreprise qui émet des formulaires fiscaux 1099-MISC à plus de 50 % de ses effectifs.
- Votre employeur ne bénéficie pas d'une exemption au titre d'un régime privé de congés payés approuvé par le Département des congés familiaux et médicaux (DFML).
- Vous êtes un ancien employé au chômage depuis 26 semaines ou moins.

Condition de revenus

En outre, vous devez remplir la condition de revenus du DFML. Si vous avez gagné au moins 6 300 \$ (en 2025) ou 6 300 \$ (en 2026) au cours des quatre derniers trimestres civils, et au moins 30 fois plus que le montant des prestations auxquelles vous avez droit chaque semaine, vous répondez aux critères. Utilisez notre [calculateur](#) pour savoir si vous remplissez les conditions de rémunération du PFML.

L'éligibilité financière est déterminée sur la base de tous les salaires perçus au cours de votre période de référence, même si vous avez plusieurs emplois ou si vous avez travaillé pour plus d'un employeur. Toutefois, si vous avez plus d'un emploi et que votre demande de prestations est acceptée, le montant réel de vos prestations sera basé sur les salaires que vous avez reçus de l'employeur ou des employeurs dont vous prenez congé.



Option de participation si vous êtes travailleur indépendant :

- Si vous êtes un travailleur indépendant ou un entrepreneur 1099-MISC pour une entreprise qui ne couvre pas les entrepreneurs pour le PFML parce que les entrepreneurs 1099-MISC représentent moins de 50 % de la main-d'œuvre de l'entreprise, vous pouvez choisir de participer au programme PFML.
- Pour adhérer au PFML, le DFML vous demandera de remplir et de [soumettre le formulaire d'avis d'option du travailleur indépendant](#).
- Après avoir rempli le formulaire, vous devrez [remplir ce formulaire](#) pour aviser le DFML de votre demande et soumettre votre avis d'option.
- Une fois que vous aurez rempli ce formulaire, vous devrez créer un compte PFML par l'intermédiaire de [MassTaxConnect](#).

Exclus du PFML :

Les municipalités, les districts, les subdivisions politiques, les autorités chargées du logement, les districts scolaires régionaux et les commissions de planification régionale sont des types d'employeurs qui sont exclus de l'éligibilité au PFML mais qui peuvent choisir d'y participer par un vote de leur organe directeur ou de leur comité. Les écoles à charte ne sont pas considérées comme des municipalités et ne sont donc pas exclues de l'éligibilité au PFML. En outre, certains types de travail sont automatiquement exclus du PFML, notamment :

- Un travail est effectué pour un fils, une fille ou un conjoint
- Si âgé(e) de moins de 18 ans et le travail est effectué pour son père ou sa mère
- Le travail est effectué par des détenus d'établissements pénitentiaires
- [Independent contractors as defined by this three-part test](#) [Entrepreneurs indépendants tels que définis par ce test en trois parties]
- Un emploi dans l'industrie ferroviaire
- Le travail fourni par les courtiers/vendeurs immobiliers et les agents d'assurance/solliciteurs dans le cadre d'emplois à la commission uniquement
- La vente et livraison de journaux par des personnes de moins de 18 ans
- Un emploi par les églises et certaines organisations religieuses
- Un travail effectué par des étudiants en alternance, les élèves-infirmiers et les stagiaires, dans le cadre de programmes de formation professionnelle gérés par des institutions publiques ou à but non lucratif

Dans quel but le PFML peut-il être utilisé ?

12 semaines



Congé familial pour tisser des liens avec un enfant

Un parent ou un tuteur légal peut prendre un congé familial pour tisser des liens avec un enfant au cours des 12 premiers mois suivant la naissance, l'adoption ou le placement en famille d'accueil de l'enfant.

Seuls les parents ou les tuteurs légaux de l'enfant peuvent bénéficier d'un congé familial pour tisser des liens avec l'enfant. En tant que parent ou tuteur légal, vous pouvez prendre jusqu'à 12 semaines de congé familial par an pour tisser des liens avec un enfant. Le maximum annuel de 12 semaines reste inchangé même si vous avez plusieurs naissances, adoptions ou placements en famille d'accueil au cours de la même année.

Vous et votre partenaire pouvez choisir de prendre un congé familial pour tisser des liens avec l'enfant en même temps ou séparément. Vous devez terminer votre congé avant le premier anniversaire de l'enfant ou le premier anniversaire de son adoption ou de son placement en famille d'accueil.

Par exemple, si votre enfant est né le 1^{er} février 2024, vous devez terminer votre congé familial pour tisser des liens avec l'enfant avant le 1^{er} février 2025.



Congé familial pour faire face à une situation d'urgence liée au déploiement d'un membre de la famille

Vous pouvez prendre un congé pour répondre à un besoin survenant immédiatement après qu'un membre de votre famille a été déployé ou a été informé d'un déploiement à venir. Notamment les besoins suivants :

- S'occuper de l'enfant d'un membre de la famille déployé ou d'un autre membre de la famille immédiatement avant son déploiement

- Prendre des dispositions financières ou juridiques pour un membre de la famille déployé
- Participer à des séances de conseil
- Assister à des événements ou à des cérémonies militaires
- Passer du temps avec un membre de la famille déployé pendant une période de repos ou de récupération
- Passer du temps avec un membre de la famille à son retour de déploiement
- Prendre les dispositions nécessaires à la suite du décès d'un membre de la famille qui a été déployé



Congé familial pour s'occuper d'un membre de la famille souffrant d'un grave problème de santé

Aux fins du congé pour s'occuper d'un membre de la famille souffrant d'un grave problème de santé, les membres de la famille comprennent :

- Votre conjoint ou partenaire domestique
- Vos enfants
- Vos parents
- Les parents de votre conjoint ou partenaire domestique
- Vos petits-enfants
- Vos grands-parents
- Vos frères et sœurs

Activités

Lorsqu'on s'occupe d'un membre de la famille atteint d'une grave maladie, les activités peuvent inclure les suivantes :

- Répondre aux besoins de la vie quotidienne que le membre de la famille ne peut pas accomplir en raison de son grave état de santé, par exemple l'aider à s'habiller ou à préparer ses repas
- Assurer le transport vers le médecin ou d'autres établissements pour les rendez-vous et les traitements
- Apporter un soutien à la personne atteinte d'un grave état de santé mentale, par exemple en l'accompagnant à ses rendez-vous de thérapie ou pour sa prise de médicaments pour une dépression majeure
- Aider à prendre les dispositions nécessaires pour modifier les soins, par exemple en cas de transfert dans une maison de soins infirmiers

Exemples

Vous pouvez prendre un congé pour vous occuper d'un membre de votre famille dans diverses situations. Voici quelques exemples :

- Si votre parent subit un remplacement de la hanche et a besoin d'aide pour se rendre à la kinésithérapie, vous pouvez prendre un congé réduit et travailler moins d'heures par jour ou moins de jours par semaine pour l'aider.
- Si votre conjoint subit une intervention chirurgicale suivie d'une longue convalescence au cours de laquelle il ne pourra pas se doucher sans aide, vous pouvez prendre jusqu'à 12 semaines de congé continu pour l'aider.
- Si votre enfant subit une chimiothérapie et souffre de nausées, de faiblesses et de douleurs, vous pouvez prendre un congé intermittent pour vous occuper de lui.



20
semaines

Congé maladie pour gérer votre grave état de santé

Qu'est-ce qu'un grave état de santé ?

Un grave état de santé est un état physique ou mental qui vous empêche d'exécuter vos travaux pendant plus de trois jours civils complets consécutifs et qui nécessite :

- Au moins 2 traitements par un prestataire de soins de santé (en personne ou lors d'une visite de télésanté) dans les 30 jours civils suivant l'incapacité à exercer vos fonctions, ou
- Un séjour d'une nuit dans un hôpital, un centre de soins palliatifs ou un établissement médical, ou
- Au moins un traitement par un prestataire de soins de santé dans les 30 jours suivant une incapacité à exercer vos fonctions, avec des plans pour la poursuite du traitement, y compris des médicaments sur ordonnance

Un grave état de santé peut inclure

- Les maladies chroniques, comme l'asthme ou le diabète, qui vous empêchent de travailler une partie du temps, qui durent un certain temps et qui nécessitent de consulter un médecin plus de deux fois par an
- Les affections permanentes ou à long terme, comme la maladie d'Alzheimer, les accidents vasculaires cérébraux ou les cancers en phase terminale, qui peuvent ne pas être guérissables et nécessiteront une attention permanente, mais pas nécessairement un traitement actif. Par exemple, lorsqu'une personne est en centre de soins palliatifs

- Les affections nécessitant des traitements multiples, comme la chimiothérapie, la dialyse rénale ou la kinésithérapie après un accident
- Les complications liées à un diagnostic de COVID-19 qui vous empêchent de travailler, telles que certifiées par un prestataire de soins de santé
- Les troubles liés à l'utilisation de substances psychoactives peuvent être considérés comme une affection grave couverte par le congé familial ou médical si le patient est traité par un fournisseur de soins de santé, par un prestataire de services de soins de santé sur recommandation d'un fournisseur de soins de santé ou par un programme agréé par le Département de la santé publique du Massachusetts
- Les conditions dues à la grossesse, à la convalescence post-natale ou à la récupération après l'accouchement qui vous empêchent de travailler, telles que certifiées par un prestataire de soins de santé
- Les conditions dues à une fausse couche, une mortinissance ou une dépression périnatale qui vous empêchent de travailler, telles que certifiées par un prestataire de soins de santé

Un grave état de santé n'inclut pas :

- La chirurgie esthétique, à moins qu'une hospitalisation ne soit nécessaire ou que des complications ne surviennent



26
semaines

Congé familial pour s'occuper d'un militaire souffrant d'un grave problème de santé lié au service militaire

Vous pouvez prendre jusqu'à 26 semaines de congé familial par an pour vous occuper d'un membre de votre famille qui est un membre actuel ou ancien des forces armées, y compris de la garde nationale et de la réserve, et qui :

- Suit un traitement médical, une convalescence ou une thérapie pour un problème de santé grave qui a été contracté ou aggravé par le service dans le cadre du service actif.
- Est en consultation externe pour un problème de santé grave qui a été provoqué ou aggravé durant le service actif.
- Sur la liste des personnes temporairement invalides à la retraite pour une blessure ou une maladie grave qui a été contractée ou aggravée par le service dans le cadre du service actif.
-

Calendrier des congés :

Congé continu :

Une période unique de jours consécutifs et ininterrompus

Congé réduit :

Un horaire constant mais réduit pendant plusieurs semaines

Congé intermittent :

Plusieurs périodes de congé, qui peuvent être irrégulières ou inattendues



Comprendre les différentes façons de planifier vos congés

Congé continu

Il s'agit d'un congé complet de plusieurs jours ou semaines. Par exemple, si vous subissez une intervention chirurgicale, vous pouvez avoir besoin de plusieurs semaines continues de congé payé pour vous rétablir.

Congé réduit

Il s'agit d'un congé à horaire réduit. Si vous travaillez normalement de 8 heures à 17 heures, du lundi au vendredi, et que votre partenaire a récemment accouché, vous souhaiteriez peut-être travailler trois jours par semaine, afin de tisser des liens avec votre enfant et de vous en occuper.

Congé intermittent

Il s'agit de congés ponctuels, parfois imprévisibles. Si vous suivez une chimiothérapie, il se peut que vous souhaitiez prendre un congé les jours où vous recevez le traitement et les trois jours qui suivent, pour vous rétablir. Il se peut également que vous deviez quitter le travail plus tôt ou arriver plus tard certains jours.

En cas de congé intermittent, vous devrez appeler le centre de contact du DFML au (833)-344-7365 chaque semaine pour signaler les heures que vous avez effectivement utilisées pour le congé intermittent.

“Que dois-je faire avant de soumettre ma demande ?

Discutez avec votre employeur

Vous devez informer votre employeur au moins 30 jours avant la date prévue de votre congé avant d'entamer le processus de demande.

La discussion avec votre employeur est un élément important de l'avancement de votre demande. Vous ne devez pas entamer une demande avant d'avoir parlé à votre employeur.

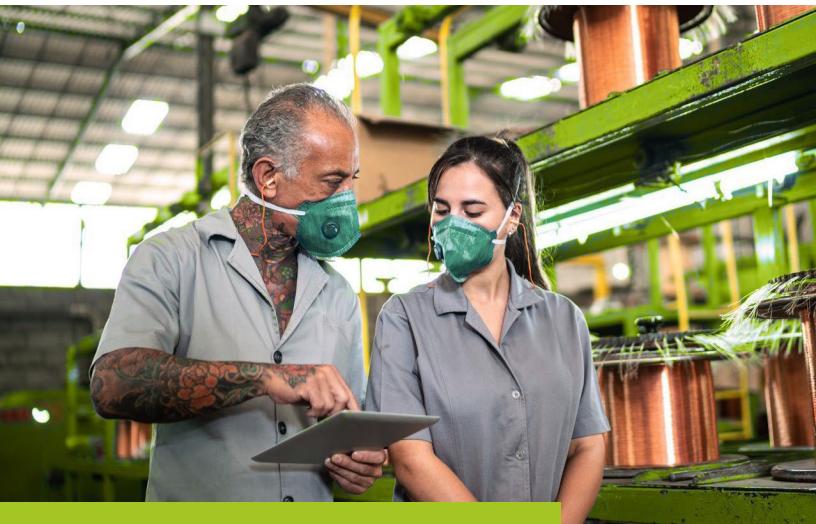
- Si vous demandez un congé familial ou médical payé pour un événement planifié, comme une intervention chirurgicale non urgente, vous devez donner à votre employeur un préavis d'au moins 30 jours avant d'entamer votre demande.
- Si vous prenez un congé pour un événement inattendu ou imprévu, vous devez en informer votre employeur dès que possible avant d'entamer votre demande de congé payé.
- Veillez à communiquer non seulement le type de congé que vous prenez (familial ou médical), mais aussi le type de calendrier de congé (continu, réduit ou intermittent), ainsi que tout autre détail pertinent.



Confirmez que votre entreprise a un administrateur de congés enregistré auprès du DFML :

L'administrateur des congés est la personne responsable de l'examen et du traitement des demandes des employés au nom d'une entreprise. Si votre employeur n'a pas enregistré d'administrateur des congés auprès du DFML, cela peut entraîner des retards dans le traitement de votre demande.

- Lorsque vous communiquez avec votre employeur, demandez-lui qui est l'administrateur des congés afin de pouvoir lui poser des questions.





Quels sont les documents dont j'ai besoin ?

Gardez en mémoire :

- 01** Lorsque vous demandez un congé familial ou médical payé, vous devez fournir des informations sur votre situation afin que nous puissions vérifier les détails de votre demande. Les documents de vérification varient en fonction du type de congé que vous prenez.
- 02** Les copies doivent être lisibles. Pour l'identification, elles doivent être en couleur et comporter la copie recto-verso du document.
- 03** Les formulaires doivent être remplis de manière complète et précise.

Preuve d'identité

- ✓ Lors de votre demande de congé familial ou médical payé, vous devrez télécharger une preuve de votre identité afin de vérifier que vous êtes éligible et que nous envoyons les prestations à la bonne personne.

1. Vous devez inclure le RECTO et VERSO du document pour qu'il soit accepté.
2. Les copies de documents doivent être en COULEUR et UNIQUEMENT en fichiers PDF ou fichiers d'images .jpg, .jpeg, .png. Nous ne pouvons pas actuellement accepter heic (le fichier image d'iPhones par défaut).
3. Les documents en couleur doivent être téléchargés ou envoyés par courrier car nous n'acceptons pas les faxes en couleur.
4. Les fichiers doivent être inférieurs à 4.5 MB.

[Learn more about document requirements and formatting for upload.](#) [Pour en savoir plus sur les documents exigés et le format en vue du téléchargement]

Le moyen le plus simple de fournir une preuve d'identité est une copie couleur de votre carte d'identité ou de votre permis de conduire du Massachusetts. Si vous n'avez pas de carte d'identité ou de permis de conduire du Massachusetts, vous devrez fournir une copie valide et non périmee de l'un des documents suivants pour prouver votre identité :

Émanant du Massachusetts :

- Un permis de conduire ou une carte d'identité aux critères REAL ID
- Un permis de conduire standard ou carte d'identité standard
- Un permis de conduire Junior
- Un permis d'apprenti conducteur
- Un permis de conduire commercial
- Un permis à durée limitée
- Un permis non destiné à un usage fédéral
- Une carte d'identité tribale
- Une licence d'alcool

Émanant d'un lieu situé

hors de l'État :

- Un permis de conduire ou une carte d'identité aux critères REAL ID
- Un permis de conduire ou carte d'identité standard américain
- Un permis de conduire Junior américain
- Un permis d'apprenti conducteur américain
- Une carte passeport ou un passeport américain (incluant la page d'information d'identification ET la page de signature)
- Une carte de résident permanent (Formulaire I-551) délivrée par le département de la Sécurité intérieure (DHS) américain ou le Service américain de l'immigration et la naturalisation
- Un document d'autorisation de travail (EAD) délivré par le DHS, le formulaire I-766 ou le formulaire I-688B
- Un passeport étranger (incluant la page d'informations d'identification ET la page de signature)

Si vous ne disposez d'aucune des options de la page 7, vous devrez fournir des copies valides et non périmées de DEUX documents appartenant aux catégories suivantes :

Vous aurez besoin d'une copie couleur de l'un de ces documents :

- Une copie certifiée conforme de votre acte de naissance déposé auprès du bureau de l'état civil de votre État ou d'une agence équivalente dans votre État de naissance. (Un certificat de naissance portoricain ne sera accepté que s'il a été délivré le 1^{er} juillet 2010 ou après cette date)
- Un certificat de citoyenneté, Formulaire 06o, ou Formulaire N-561, délivré par le DHS
- Un certificat de naturalisation (Formulaire N-550 ou N-570)

Et vous devrez fournir une copie en noir et blanc ou en couleur de l'un de ces documents :

- Une carte de sécurité sociale (SSN)
- Un formulaire W-2
- Un formulaire SSA-1099
- Un formulaire non-SSA-1099
- Un bulletin de salaire avec votre nom complet et votre SSN
- Une lettre autorisée de l'IRS (service des impôts) indiquant votre numéro d'identification fiscale individuel (ITIN)

N'oubliez pas que, quelles que soient les options choisies, pour être acceptées, les copies des documents doivent comprendre le recto et le verso, être en couleur, si cela est indiqué, et être sauvegardées sous forme de fichier PDF ou d'image (.jpg, .jpeg, .png). Les fichiers doivent être inférieurs à 4.5 MB.

Les documents en couleur doivent être téléchargés ou envoyés par courrier car nous ne pouvons pas accepter les fax en couleur.

Documentation pour les différents types de congé

Congé médical

Congé médical pour soigner un grave problème de santé

Si vous prenez un congé continu, vous devez fournir un [Certification of Your Serious Health Condition Form](#) [formulaire d'attestation de votre grave état de santé] ou une [attestation de FMLA d'un fournisseur de soins de santé pour le grave état de santé de l'employé](#) du DFML du Massachusetts, rempli par votre fournisseur de soins de santé et incluant les informations suivantes :

- Une déclaration indiquant que vous souffrez d'un grave état de santé
- Une attestation selon laquelle vous ne pouvez pas travailler en raison de ce grave état de santé
- La durée probable de votre grave état de santé
- La date à laquelle a débuté votre grave état de santé

Si vous prenez un congé payé intermittent ou réduit en plus d'un congé continu ou à la place d'un congé continu, votre prestataire de soins de santé doit également indiquer la durée probable de votre grave état de santé.

Congé familial

Congé familial pour tisser des liens avec un nouveau-né

Afin d'obtenir l'autorisation de prendre un congé familial pour s'occuper d'un nouveau-né, nous devons connaître la date de naissance de l'enfant. Vous pouvez utiliser des copies de l'un des documents ci-dessous :

- L'acte de naissance de l'enfant délivré par le gouvernement, OU
- Une déclaration du prestataire de soins de santé de l'enfant indiquant la date de naissance de l'enfant, OU
- Une déclaration du prestataire de soins de santé de la personne qui a accouché indiquant la date de naissance de l'enfant, OU
- Une déclaration ou un acte de naissance de l'hôpital où est né l'enfant indiquant la date de naissance de l'enfant et signé par l'officier d'état civil

Congé familial pour tisser des liens avec un enfant nouvellement adopté ou récemment placé en famille d'accueil

Pour que vous puissiez bénéficier d'un congé familial pour tisser des liens avec un enfant nouvellement adopté ou un enfant récemment placé en famille d'accueil, nous devons vérifier le placement de l'enfant chez vous et la date de ce placement. Vous pouvez utiliser des copies de l'un de ces documents :

- Un certificat du prestataire de soins de santé de l'enfant confirmant le placement de l'enfant ET la date du placement, OU
- Un certificat d'une agence d'adoption ou de placement familial ayant participé au placement, confirmant le placement de l'enfant ET la date du placement, OU
- Un certificat du Département de l'enfance et de la famille du Massachusetts confirmant le placement de l'enfant ET la date du placement

Congé familial pour s'occuper d'un membre de la famille souffrant d'un grave état de santé

Si vous demandez un congé familial pour vous occuper d'un membre de votre famille souffrant d'un grave état de santé, vous devez joindre à votre demande un [Certification of Your Family Member's Serious Health Condition Form](#) [formulaire d'attestation du grave état de santé du membre de votre famille du DFML du Massachusetts] ou une [FMLA's Certification of Healthcare Provider for Family Member's Serious Health Condition](#) [attestation de FMLA du fournisseur de soins de santé du grave état de santé du membre de votre famille] qui inclut les suivants :

- Une déclaration indiquant que le membre de votre famille souffre d'un grave problème de santé et tout autre détail pertinent concernant l'état de santé du membre de votre famille
- La date à laquelle s'est déclarée la maladie du membre de votre famille
- Le fait que vous, l'employé, devez prendre soin du membre de la famille et les types de soins qui pourraient être nécessaires
- Des informations sur la fréquence et la durée des soins dont le membre de la famille a besoin
- Le nom et l'adresse du membre de la famille et son lien de parenté avec vous

Congé familial pour s'occuper d'un membre de la famille qui est un membre du service couvert et qui souffre d'un grave état de santé

Si vous demandez un congé familial pour vous occuper d'un membre de votre famille qui est un membre du service couvert, vous devez joindre à votre demande un [Certification of Your Family Member's Serious Health Condition Form](#) [formulaire d'attestation du grave état de santé du membre de votre famille] ou une [FMLA's Certification of Healthcare Provider for Family Member's Serious Health Condition](#) [attestation de FMLA du fournisseur de soins de santé pour le grave état de santé du membre de votre famille] du DFML du Massachusetts, qui inclut les informations suivantes :

- L'attestation du prestataire de soins de santé du militaire selon laquelle l'état de santé est lié au service du membre du service
- La date à laquelle s'est déclaré le grave état de santé du membre du service couvert
- Le fait que vous, l'employé, devez prendre soin du membre du service couvert et les types de soins qui pourraient s'avérer nécessaires
- Des informations sur la fréquence et la durée des soins dont le membre du service couvert a besoin que vous fournissiez
- Votre lien de parenté avec le membre du service couvert
- Le nom et l'adresse du membre du service couvert

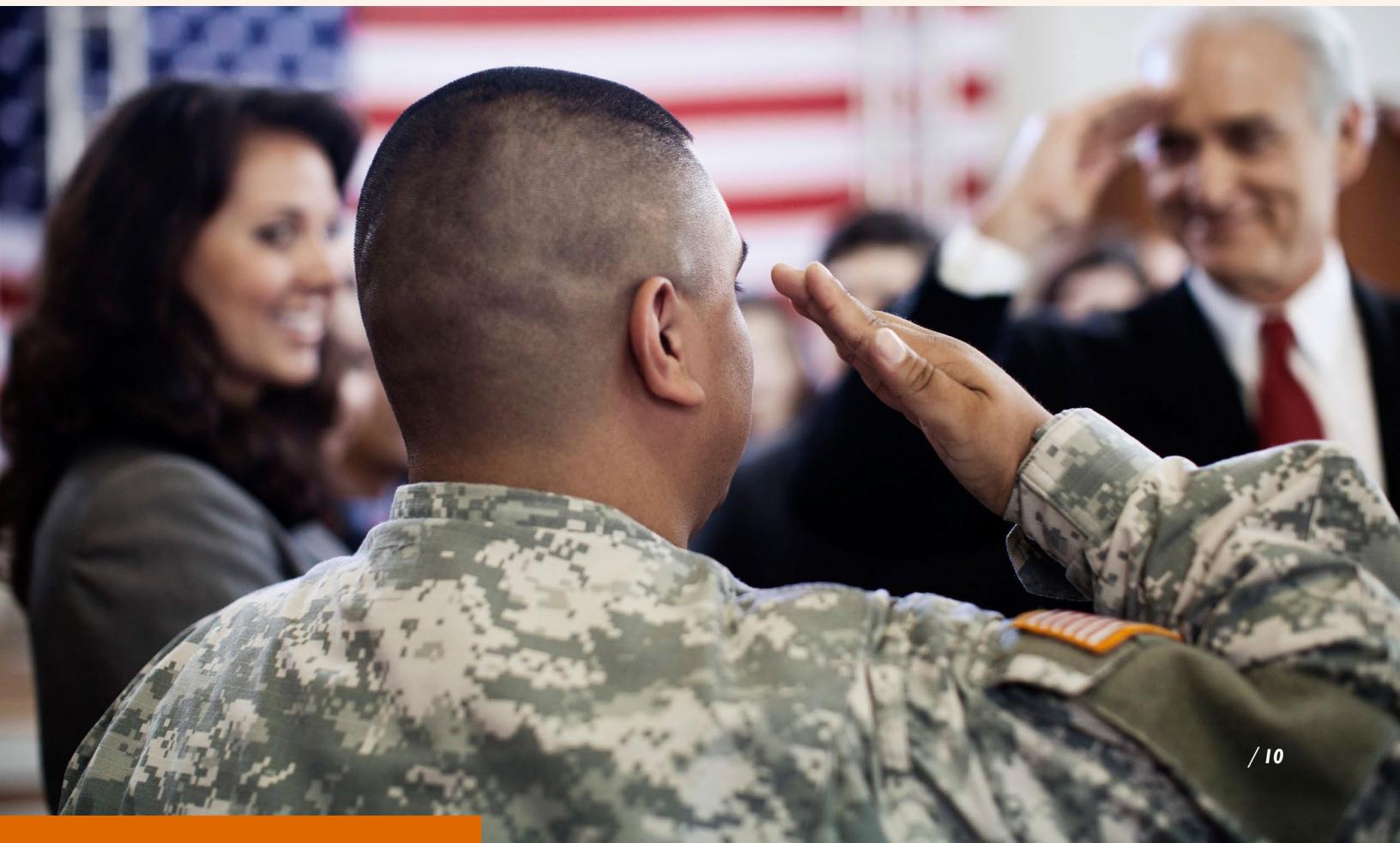
Congé familial pour gérer les affaires d'un membre du service couvert qui est ou sera déployé

Lorsque vous demandez un congé familial pour gérer les affaires d'un membre de votre famille qui est un membre du service couvert et qui est déployé, vous devez joindre des copies des documents qui prouvent ce qui suit :

- Les dates ou la période pour lesquelles votre congé est nécessaire
- La raison sous-jacente de votre congé
- Votre lien de parenté avec le membre du service
- Le nom et l'adresse du membre de la famille dont vous vous occupez
- Les informations requises par le DFML prouvant l'identité du membre de la famille qui est ou sera déployé

Et une copie de l'un des documents de certification suivants :

- Une copie de l'ordre de service actif du membre de la famille
- Une lettre d'activation imminente du commandant du membre de la famille
- Un Formulaire FMLA WH-384



Comment soumettre une demande de PFML ?

Avant de faire votre demande, assurez-vous que vous avez connaissance des réductions auxquelles vous avez droit :



Assurance chômage



Indemnisation des accidents du travail



Congé maladie par votre employeur



Congé payé par l'employeur



Programmes de la retraite (SS)



Pauses scolaires, vacances pour les éducateurs



Prestations d'invalidité temporaire ou de congé familial ou médical payé versées par votre employeur

01 Créer un compte en ligne ou faire une demande par téléphone

Une fois que vous avez parlé à votre employeur, vous pouvez demander les prestations de PFML disponibles en ligne en [creating a personal PFML account](#) [créer un compte personnel PFML] ou vous pouvez faire une demande par téléphone en appelant le centre de contact du DFML au (833)344-7365.

- **Conseil utile :** Si vous faites une demande de prestations de [military-related paid family leave](#) [congé familial payé lié à l'armée], ou si vous demandez des prestations de congé familial ou médical alors que vous êtes actuellement [sans emploi](#), veuillez appeler le centre de contact du DFML au (833)344-7365 pour initier votre demande.
- **Conseil utile :** Selon la situation, une femme enceinte peut avoir droit à un congé médical pendant ou juste après sa grossesse. Voir page 13 pour plus d'informations si vous êtes enceinte.
- **Conseil utile :** Veillez à ne créer qu'un seul compte afin d'éviter tout retard dans le traitement de votre demande.

02 Fournir au DFML des documents prouvant votre identité

- Lorsque vous demandez un congé familial ou médical, on vous demandera de fournir la [preuve de votre identité](#) afin de vérifier que vous êtes éligible et de s'assurer que nous envoyons les prestations à la bonne personne.
- Le plus simple est de fournir une copie couleur de votre [Massachusetts Driver's License or ID Card](#). [Permis de conduire ou carte d'identité du Massachusetts] Si vous n'avez pas de permis de conduire ou de carte d'identité du Massachusetts, vous pouvez fournir des copies couleur d'autres documents pour vérifier votre identité. Vous trouverez plus de détails dans la section de la boîte à outils relative aux documents requis.

03

Sélectionnez les détails relatifs à votre congé

Vous pouvez choisir de demander un congé familial ou médical pour diverses raisons, chacune d'entre elles ayant sa propre procédure d'admissibilité et d'approbation. Une fois que vous connaissez le type de congé que vous souhaitez demander, nous vous recommandons de vérifier si vous y avez droit et de vous renseigner sur les documents que vous devrez fournir pour que votre demande soit approuvée avant d'entamer votre démarche.

04

Téléchargez, faxez ou envoyez par courrier les documents pour vérifier votre congé

- Consultez la liste de contrôle des documents dans la section précédente pour connaître les documents spécifiques que vous devrez fournir pour votre type de congé. Nous n'acceptons pas les fax en couleur.
- Seuls les fichiers PDF et les fichiers images (.jpg, .jpeg, .png) sont acceptés. Les fichiers doivent être inférieurs à 45 MB.

05

Indiquez les informations relatives à votre emploi

- Nous aurons besoin de votre statut professionnel, y compris du numéro d'identification de l'employeur (EIN) de votre employeur actuel, afin de traiter votre demande. Nous aurons également besoin de savoir quand vous avez informé votre employeur de votre intention de demander et de prendre un congé familial ou médical.
- Si vous déposez une demande de congé payé auprès de plusieurs employeurs, vous devrez remplir une demande distincte pour chacun d'entre eux.

06

Prenez note d'éventuelles déductions

- Le montant des prestations que vous recevez pendant votre congé peut être réduit en fonction des prestations versées par votre employeur, des congés que vous avez pris au cours des 12 mois précédents et de vos autres sources de revenus. Lorsque vous soumettez votre demande, toute réduction du montant de vos prestations hebdomadaires sera automatiquement calculée sur la base des informations que le DFML reçoit de votre employeur et du département des impôts sur les revenus au cours de la procédure d'examen.
- Consultez les types de réductions en page 11.

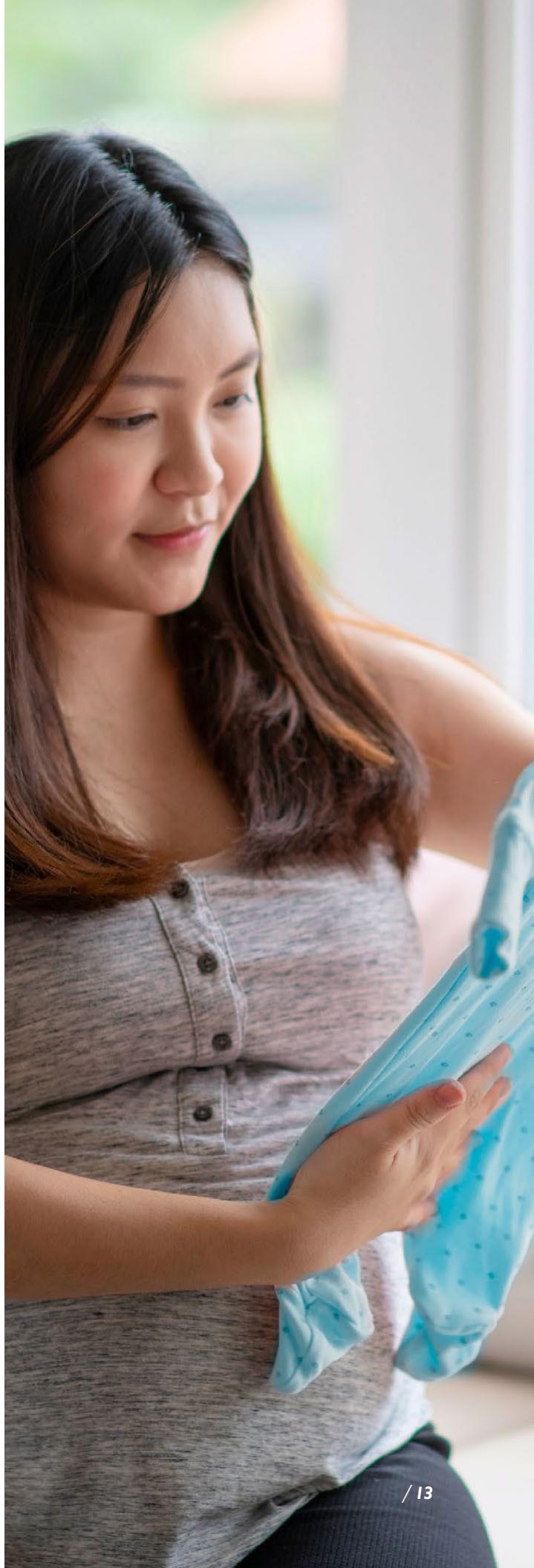
07

Choisissez votre méthode de paiement

- Vous pouvez choisir de recevoir vos prestations par dépôt direct ou par chèque.
- Le DFML recommande le dépôt direct pour rapidité de paiements.

Selon la situation, une femme enceinte peut être autorisée à prendre un congé médical pendant ou directement après sa grossesse. Si c'est le cas, elle peut passer directement au congé familial pour tisser des liens avec l'enfant, après la naissance de l'enfant, si elle le souhaite, ou elle peut attendre de prendre un congé familial pour tisser des liens avec l'enfant à un autre moment au cours des 12 prochains mois, à condition que ce congé soit pris au plus tard le jour précédent le premier anniversaire de l'enfant. Dans ce cas, veillez à demander d'abord un congé médical, puis un congé familial pour s'occuper d'un enfant. Pour ce faire, suivez les étapes suivantes :

- 01 Commencez par demander un congé médical en ligne ou par l'intermédiaire du centre de contact du DFML et répondez «Oui» à la question «Est-ce lié à la grossesse?».
- 02 Fournissez la preuve de votre identité.
- 03 Remplissez le [Certification of Your Serious Health Condition Form](#) [formulaire d'attestation de votre grave état de santé] du DFML ou la [Certification of Healthcare Provider for Employee's Serious Health Condition](#). [certification du prestataire de soins de santé relatif au grave état de santé de l'employé]
 - *REMARQUE : Il appartient à votre prestataire de soins de santé de décider de la durée de votre congé médical pour un état lié à la grossesse ou pour le rétablissement après l'accouchement.*
- 04 Une fois le congé médical approuvé,appelez le centre de contact du DFML au (833) 344-7365 ou allez en ligne pour ajouter une demande de congé familial pour tisser des liens avec un enfant. Cela vous permettra de ne pas interrompre le versement de vos prestations et de passer directement au congé familial pour tisser des liens avec l'enfant lorsque votre congé médical sera terminé. Cela éliminera également une deuxième période d'attente de sept jours.
- 05 Si votre bébé est déjà né, vous pouvez soumettre la preuve de la naissance de votre enfant en ligne à ce moment-là.
- 06 Si votre enfant n'est pas encore né, indiquez la date estimée de l'accouchement et fournissez la preuve de la naissance une fois que l'enfant est né. Les dates de congé demandées seront mises à jour pour correspondre à la date d'accouchement figurant sur vos documents.



“Que se passe-t-il après l'introduction de la demande ?



Le DFML reçoit votre demande remplie. Votre demande n'avancera pas dans ce processus tant que nous n'aurons pas reçu tous vos documents.

Le DFML demande l'examen et la réponse de votre employeur. Votre employeur a 10 jours civils pour répondre.

Le DFML examine vos documents et prépare le processus de paiement. Nous examinerons votre demande et vous ferons savoir si elle est approuvée. Pendant ce temps, nous vous enregistrons dans le système de paiement.

Le paiement est envoyé.

- La première semaine de congé, qui correspond à la période d'attente de 7 jours, n'est pas rémunérée.
- Les paiements sont effectués chaque semaine.

Y-a-t-il autre chose que je devrais savoir ?

Que se passe-t-il si je dois prolonger mon congé ?

- Si vous prévoyez de **prolonger votre congé**, vous devez en informer le DFML **dans les 30 jours suivant la date de fin de votre congé** afin d'éviter une deuxième période d'attente de 7 jours. Vous pouvez le faire en ligne ou en appelant le centre de contact du DFML au (833) 344-7365. Vous devez également informer votre employeur à ce moment-là.
- Légalement, vous devez signaler, dans un délai de 7 jours, tout changement de situation susceptible d'affecter la durée de votre congé, votre éligibilité aux prestations ou le montant de vos prestations. Vous devez le faire en appelant le centre de contact du DFML au (833) 344-7365.

- Si vous n'informez pas le DFML d'un changement de circonstances susceptible de réduire le montant des prestations que vous recevez, vous devrez rembourser le trop-perçu au DFML dans les 30 jours civils suivant la demande du DFML.

- Si vous avez des questions concernant la notification ou votre demande, veuillez consulter le site web du DFML à l'adresse suivante : mass.gov/DFML. Si vous ne trouvez pas de réponse à vos questions sur le site web, vous pouvez appeler le centre de contact du DFML au (833) 344-7365.

Fiscalité

- L'IRS n'a pas encore statué sur la question de savoir si vos prestations de PFML sont considérées comme un « revenu imposable ».

- Lors de votre demande, vous aurez la possibilité de faire retenir les impôts fédéraux et d'État sur vos prestations hebdomadaires. Si vous choisissez cette option, le DFML retiendra 5 % pour les impôts d'État et 10 % pour les impôts fédéraux.

- En cas d'indécision sur la retenue des impôts, nous vous recommandons de consulter un fiscaliste pour savoir comment les décisions de l'IRS peuvent affecter votre obligation fiscale personnelle. Nous ne sommes pas en mesure de fournir des orientations ou des conseils sur les situations fiscales individuelles.

Ne faites pas de demande de PFML si votre employeur bénéfice d'une exemption de régime privé ou si vous ne cherchez pas à bénéficier du DFML.

- La protection de l'emploi existe toujours pour les congés pris pour une raison valable.



DFML
MA Department of
Family and Medical Leave



Paid Family &
Medical Leave
MASSACHUSETTS

Téléphone
Département des congés familiaux et
médicaux
Centre de contact du DFML
833-344-PFML (7365)

Online
mass.gov/dfml