

Lois du travail du Massachusetts concernant les salaires et les horaires

Le salaire minimum est de
11,00 US\$

Ligne téléphonique d'assistance sur le travail équitable
(617) 727-3465 | TTY (617) 727-4765
Appelez de 10 h à 16 h (du lundi au vendredi)




www.mass.gov/ago/fairlabor
www.massworkrights.com



Bureau de la
Procureure Générale
du Massachusetts
Maura Healey

Salaire Minimum

M.G.L. Chapitre 151, Sections 1, 2, 2A et 7

Le salaire minimum est **11,00 US\$**.

Au Massachusetts, tous les travailleurs sont présumés être des salariés. Le salaire minimum s'applique à **tous** les salariés, à l'exception :

- des travailleurs agricoles (8,00 US\$/heure : salaire minimum pour la plupart des travailleurs agricoles),
- des membres d'un ordre religieux,
- des travailleurs en formation dans certains organismes éducatifs, à but non lucratif ou religieux, et
- des représentants commerciaux indépendants.

Heures Supplémentaires

M.G.L. Chapitre 151, Sections 1A et 1B

En principe, les salariés qui travaillent plus de 40 heures par semaine doivent être payés au tarif des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont payées à un taux égal à une fois et demie (1,5) le taux normal de salaire pour chaque heure ouvrée au-delà de 40 heures dans une semaine.

Pour certains salariés qui reçoivent un « salaire de service », le taux des heures supplémentaires est une fois et demie (1,5) le salaire minimum, pas le taux de service.

Exception: Selon la législation de l'état, pour certains emplois et lieux de travail les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Pour la liste complète de ces exceptions à la rémunération des heures supplémentaires, visitez le site www.mass.gov/ago/fairlabor ou appelez la division du travail équitable du Procureur Général en composant le (617) 727-3465.

Paiement des Salaires

M.G.L. Chapitre 149, Section 148; 454 C.M.R. 27.02

La loi déclare quand et comment les salariés doivent être payés et pour quelle raison. La rémunération d'un salarié (salaire) comprend le paiement de toutes les heures ouvrées, y compris les pourboires, les congés payés accumulés, les jours fériés payés promis et les commissions gagnées qui ont été définitivement établies, payables et exigibles.

Les salariés horaires doivent être payés une fois par semaine ou tous les quinze jours. La date limite pour le paiement du salaire est 6 ou 7 jours après la conclusion de la période de paye, selon le nombre de jours ouvrés par un salarié lors d'une semaine civile.

Les salariés qui *démissionnent* doivent être payés pour la totalité de leur salaire à la première échéance suivant leur démission ou avant le premier samedi suivant (s'il n'y a pas de jour de paye régulier). Les salariés qui ont été *renvoyés* ou *licenciés* doivent recevoir la totalité du salaire dû à la fin de leur dernier jour ouvré.

Pourboires

M.G.L. Chapitre 149, Section 152A; M.G.L. Chapitre 151, Section 7

Le « taux de service » horaire s'applique aux salariés qui offrent des services aux clients et qui gagnent plus de 20 US\$/mois en pourboires. Le taux de service est de **3,75 US\$** par heure. La moyenne des pourboires horaires, plus de taux de service horaire payé au salarié doit totaliser au moins 11,00 US\$.

Les responsables, les superviseurs et les propriétaires n'ont aucun droit sur les pourboires de leurs salariés.

Les pourboires et les frais de service listés sur une facture ne peuvent être payés qu'au personnel de service, aux barmans ou autres prestataires de services en fonction des services fournis par chacun.

Seuls les personnels de service, les barmans et autres prestataires de services ont l'option de mettre leurs pourboires en commun.

Renseignements sur les Fiches de Paye

M.G.L. Chapitre 149, Section 148

Tous les salariés doivent recevoir gratuitement un relevé sur lequel leur salaire est indiqué avec le nom de l'employeur et de l'employé, la date du paiement (mois, jour et année) le nombre d'heures ouvrées lors de la période de paye, le taux horaire et toutes les retenues de salaire ou augmentations survenues lors de la période de paye.

Retenues de Salaire

M.G.L. Chapitre 149, Section 148; 454 C.M.R. 27.05

Un employeur ne peut pas faire de retenues sur le salaire d'un employé sauf en cas de provisions légales (comme l'impôt sur le revenu de l'état et du fédéral), ou si le salarié demande à ce qu'une retenue soit faite à son avantage (par exemple pour mettre de l'argent de côté dans le compte épargne de l'employé).

Un employeur ne peut pas faire de retenues sur la fiche de paye d'un salarié pour défrayer les frais normaux d'exploitation de son entreprise (par ex. fournitures, matériaux ou outils nécessaires pour que l'employé fasse son travail). Un employeur exigeant qu'un salarié achète ou loue un uniforme doit rembourser les frais engagés à cet effet à l'employé.

La loi limite également quand et combien d'argent un employeur peut retenir sur le salaire d'un employé pour l'hébergement et les repas qu'il lui fournit.

Heures Ouvrées

454 C.M.R. 27.02

Les heures ouvrées ou « temps de travail » comprennent tout le temps pendant lequel un employé doit exécuter son travail sur le lieu de travail de l'employeur ou ailleurs et le travail exécuté avant et après ses horaires normaux pour terminer son travail.

Pause Repas

M.G.L. Chapitre 149, Sections 100 et 101

La plupart des salariés travaillant plus de six heures ont droit à une pause repas de 30 minutes. Pendant leur pause repas, les salariés doivent être dégagés de toute obligation professionnelle et peuvent quitter le lieu de travail. Si, à la demande de l'employeur, un salarié accepte de travailler ou de rester sur les lieux de travail pendant la pause repas, il doit être compensé.

Registres de Paye

M.G.L. Chapitre 151, Section 15

Les registres de paye doivent inclure le nom de l'employé, son adresse, sa profession, le salaire payé lors de chaque période de paye et le nombre d'heures ouvrées (par jour et par semaine).

Les employeurs doivent conserver les registres de paye pendant trois ans. Les salariés ont le droit d'examiner leur propre registre de paye dans des lieux et des délais raisonnables.

Avis sur les lieux de travail : La législation de l'état exige que tous les employeurs affichent cet avis sur les lieux de travail à un endroit où chacun peut le lire facilement.
M.G.L. Chapitre 151, Section 16; 454 C.M.R. 27,01(1)

Employés de Moins de 18 Ans - Le Travail des Enfants

M.G.L. Chapitre 149, Sections 56 – 105

Tous les employeurs du Massachusetts doivent respecter les lois fédérales et de l'état concernant les employés de moins de 18 ans (mineurs). Ces lois déclarent *quand, où et pendant combien de temps* les mineurs peuvent travailler. Elles établissent également le type de travail ou de tâches qu'il est INTERDIT d'assigner à des mineurs.

Permis de travail obligatoire - La plupart des travailleurs de moins de 18 ans doivent obtenir un permis de travail. Les employeurs doivent conserver les permis de travail des travailleurs mineurs dans leurs archives sur les lieux de travail. Pour obtenir un permis de travail, le mineur doit postuler auprès du superintendant de leur district scolaire où il/elle vit ou poursuit ses études. Pour plus de détails sur la manière d'obtenir un permis de travail, contactez le Bureau des normes du Département du Travail en composant le (617) 626-6975, ou en allant au site www.mass.gov/dols.

Travaux et Tâches Dangereux INTERDITS aux Mineurs

Âge	Interdit de
16 & 17	<ul style="list-style-type: none">Conduire un véhicule à moteur ou un chariot élévateurTravailler à un poste qui exige qu'il ou elle utilise une armeUtiliser, nettoyer ou réparer certains types de machines électriquesManipuler, servir ou vendre des boissons alcooliséesTravailler à 10 m ou plus du sol
14 & 15	<ul style="list-style-type: none">Cuisiner (sauf sur des grils électriques ou à gaz sans flammes nues), utiliser des friteuses, des rôtissoires, des grilles NIECO et des cocottes minuteUtiliser, nettoyer ou réparer des machines à trancher, à hacher, à broyer, à découper et des batteurs électriquesTravailler dans des congélateurs ou des frigos de viandeTravailler en tant que pâtissierTravailler dans ou à proximité d'usines, de chantiers de construction, d'usines de fabrication, d'ateliers mécaniques, de garages, de tunnels ou autres lieux de travail dangereux
Moins de 14 ans	<ul style="list-style-type: none">Dans la plupart des cas, les mineurs de moins de 14 ans ne peuvent pas travailler dans l'état du Massachusetts.

Il ne s'agit **il que d'exemples** de tâches interdites à la fois par la loi de l'état et la loi fédérale. **Pour obtenir une liste complète** des emplois interdits aux mineurs, contactez la Division du travail équitable du Procureur Général : (617) 727-3465 • www.mass.gov/ago/youthemployment. Ou adressez-vous au Département du Travail des É.U. : (617) 624-6700 • www.youth.dol.gov

Congés de Maladie

M.G.L. Chapitre 149, Section 148C

La plupart des salariés ont droit à une heure de congé de maladie au bout de 30 heures ouvrées et ils peuvent prendre jusqu'à 40 heures de congés de maladie par an. Les salariés commencent à accumuler leurs congés de maladie dès leur premier jour de travail. Les salariés ont le droit d'accéder à leurs congés de maladie au bout de 90 jours à compter du premier jour de travail.

Les salariés éligibles peuvent utiliser leurs congés de maladie en cas de maladie, de blessure ou de rendez-vous médical pour eux-mêmes, leur enfant, leur époux ou épouse, leur parent ou le parent de leur époux ou épouse. Ils peuvent aussi utiliser leurs congés de maladie pour eux-mêmes ou pour leur enfant pour traiter les incidences de la violence familiale.

Les salariés doivent avertir leur employeur avant d'utiliser le congé de maladie à moins qu'il s'agisse d'une urgence.

Les salariés qui manquent plus de trois jours de suite devront probablement fournir une ordonnance du docteur à leur employeur.

Congés de Maladie Payés

Les employeurs avec 11 salariés ou plus doivent offrir des congés de maladie payés. Les employeurs avec moins de 11 salariés doivent offrir des congés de maladie. Toutefois il n'est pas obligé que ces congés soient payés. Pour plus de détails sur les congés de maladie, visitez: www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

Les Employeurs ne Doivent pas Discriminer

M.G.L. Chapitre 149, Section 105A; M.G.L. Chapitre 151B, Section 4

En tenant compte de certaines exceptions limitées, les employeurs ne doivent pas payer un salarié moins pour faire un travail similaire ou comparable qu'un autre salarié du sexe opposé.

Ils ne peuvent exercer aucune discrimination pour l'embauche, la rémunération ou toute autre compensation ou toute autre condition de travail sur la base des qualités suivantes de la personne:

- Race ou couleur
- Religion, origine nationale ou antécédents
- Sexe (y compris grossesse)
- Service militaire
- Orientation sexuelle ou identité ou expression de genre
- Information génétique ou handicap
- Âge

Congé pour petites Nécessités

M.G.L. Chapitre 149, Section 52D

Dans certains cas, les salariés ont le droit de prendre jusqu'à 24 heures de congés non payés tous les douze mois pour:

- les activités scolaires de leur enfant,
- les rendez-vous médicaux ou dentaires de leur enfant,
- les rendez-vous médicaux, dentaires ou autres de leurs parents âgés.

Les salariés sont éligibles pour ce congé si leur employeur a au moins 50 salariés et que le salarié:

- travaille depuis au moins 12 mois pour cet employeur et
- a travaillé au moins 1 250 heures pour cet employeur lors des douze mois précédents.

Indemnité de Rappel

454 C.M.R. 27.04

La plupart des salariés doivent être rémunérés pour trois heures au salaire minimum au moins s'ils devaient travailler trois heures ou plus, se sont présentés sur leur lieu de travail à l'heure et qu'il leur a été demandé de travailler moins d'heures que prévu.

Droits des Employés Intérimaires

M.G.L. Chapitre 149, Section 159C

Pour plus de détails sur les droits des employés intérimaires et des employés embauchés par le biais d'agences intérimaires, composez le 617-626-6970 ou visitez le site: www.mass.gov/dols/.

Droits des Employés Domestiques

M.G.L. Chapitre 149, Section 190

Pour plus de détails sur les droits supplémentaires des employés qui offrent des services de ménage, de nettoyage, de puériculture, de cuisine, de gestion domestique, de soins aux personnes âgées, ou de services similaires à des personnes ou foyers individuels, visitez le site www.mass.gov/ago/DW.

Employés de Travaux publics et de Construction Publique

M.G.L. Chapitre 149, Section 26-27H

Les travailleurs employés sur des chantiers de construction publique et certains autres travaux publics doivent être rémunérés au taux salarial en vigueur, un salaire minimal établi par les normes du département du travail en fonction du type de travail exécuté.

Congé Pour Violence Familiale

M.G.L. Chapitre 149, Section 52E

Les employés victimes, ou dont les membres de leur famille sont victimes, de violence familiale, d'agressions sexuelles, de harcèlement ou d'enlèvement ont droit à 15 jours de congé pour faire face à leur situation, à savoir soins médicaux, thérapie, et services aux victimes, hébergement sécuritaire et garde de leurs enfants, assistance juridique, ordonnances préventives et comparaître devant un tribunal.

Ce congé peut être payé ou non payé selon la politique de l'employeur. Cette loi s'applique aux employeurs avec 50 salariés ou plus.

Les Employés ont le Droit d'Intenter un Procès

Les employés ont le droit d'intenter un procès contre leur employeur pour violation des lois sur les salaires et les horaires de travail.

Les employés peuvent saisir une affaire individuellement ou collectivement si plusieurs employés ont des plaintes similaires. Les employés qui obtiennent gain de cause recevront leur salaire rétroactivement, triples dommages et intérêts, honoraires d'avocat et frais de tribunal.

Important! Les échéances pour intenter un procès sont strictes. Dans la plupart des cas, l'échéance expire trois ans après la violation.

Les Employeurs ne doivent pas exercer des Représailles

M.G.L. Chapitre 149, Section 148A; M.G.L. Chapter 151, Section 19

Il est illégal qu'un employeur punisse ou fasse une discrimination contre un employé qui aurait porté plainte ou qui essaierait de faire valoir les droits énoncés sur cette affiche.

Les lois énoncées sur cette affiche s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit leur statut vis-à-vis de l'immigration, y compris les travailleurs en situation illégale. Si un employeur dénonce ou menace de dénoncer un travailleur aux autorités de l'immigration parce que celui-ci s'est plaint d'une violation de ces droits, l'employeur peut être poursuivi et/ou passible de sanctions civiles.

Restrictions en Termes d'Heures et d'Emploi du Temps Pour les Mineurs

Âge	Interdit	N'importe quand:
16 & 17	La nuit , de 22 h à 6 h (ou au-delà de 22h15 si l'employeur arrête de servir les clients à 22 h) <i>Exception</i> : Les soirs où il n'y a pas d'école, peuvent travailler jusqu'à 23h30 ou minuit s'ils travaillent dans un restaurant ou un hippodrome.	<ul style="list-style-type: none">Plus de 9 heures par jourPlus de 48 heures par semainePlus de 6 jours par semaine
14 & 15	La nuit , de 19 h à 7 h. <i>Exception:</i> En été (du 1 ^{er} juillet à la fête du travail) peuvent travailler jusqu'à 21 h. Pendant l'année scolaire:* <ul style="list-style-type: none">Pendant les heures d'écolePlus de 3 heures par jour d'écolePlus de 18 heures pendant la semainePlus de 8 heures en fin de semaine ou pendant un jour férié	Lorsqu'il n'y a pas d'école: <ul style="list-style-type: none">Plus de 8 heures par jourPlus de 40 heures par semainePlus de 6 jours par semaine

**Exception:* Pour une formation professionnelle approuvée par l'école, les élèves peuvent travailler pendant la journée scolaire, avec un maximum de 23 heures par semaine.

Supervision par un adulte après 20 h - Après 20 h, tous les mineurs doivent être sous la supervision directe d'un adulte présent sur les lieux de travail et raisonnablement disponible. Exception : Dans le cas de mineurs travaillant dans un kiosque ou un étal dans l'espace commun d'un centre commercial fermé, avec un service de sécurité de 20 h jusqu'à la fermeture du centre commercial, la supervision par un adulte n'est pas nécessaire.

? **Contactez la Division du travail équitable du Procureur Général: (617) 727-3465 – www.mass.gov/ago/fairlabor**