

**Une étude comparative sur les normes du travail
dans certains États des États-Unis**

Par Pierre Boutet

Ministère du Travail
Direction des études et des politiques

Janvier 2007

Québec 

Étude comparative sur les normes du travail dans certains États des États-Unis

À la suite de la mise à jour périodique de son *Étude comparative sur les normes du travail au Canada*, le ministère du Travail actualise également une étude complémentaire portant sur les normes du travail en vigueur dans certains États des États-Unis.

Conçus selon une structure similaire à celle retenue dans le cadre de l'étude canadienne, les tableaux synoptiques qui suivent constituent une synthèse de cette analyse et contiennent de l'information sur les normes et les recours suivants :

1. Le salaire minimum;
2. La durée du travail et les heures supplémentaires;
3. Les congés de maladie, de maternité et parental;
4. Les licenciements collectifs et la fermeture d'entreprise.

Pour réaliser cette étude comparative, l'auteur a consulté les textes de loi, les guides d'interprétation et les autres documents de vulgarisation accessibles dans l'Internet des ministères des États concernés ainsi que dans l'Internet du ministère du Travail de l'Administration fédérale américaine (U.S. Department of Labor).

Ces informations sont à jour en date du 1^{er} janvier 2007. Afin de faciliter l'usage des tableaux, nous proposons un guide d'utilisation.

Il est à noter que seuls les États du Connecticut, du Maine, du Michigan, de New York, du Rhode Island et du Vermont ont effectué des modifications législatives qui concernent le salaire minimum en vigueur en 2006. Pour l'année 2007, de telles modifications concernent également le salaire minimum dans les États de la Californie, du Connecticut, du Maine, du Massachusetts, du Michigan, de New York, du Rhode Island et du Vermont. Il faut également signaler que par rapport à la mise à jour précédente, pour l'analyse comparative des normes et recours examinés, deux États, le Connecticut et le Rhode Island, ont été ajoutés.

Mise en garde

L'information présentée dans ces tableaux synoptiques n'a pas été conçue pour remplacer les textes de loi auxquels ils font référence. Elle a été préparée afin de faciliter la compréhension des sujets traités, mais ne comporte toutefois aucune sanction officielle. Les utilisateurs de ces documents sont donc priés de consulter directement les textes de loi cités. À cet effet, les références aux textes de loi et de règlement concernés sont indiquées dans la première colonne de chaque tableau.

Les tableaux synthèses ont été mis à jour par Pierre Boutet, de la Direction des études et des politiques du ministère du Travail.

Le présent document intitulé *Étude comparative sur les normes du travail dans certains États des États-Unis*, mis à jour au 1^{er} janvier 2007, a pour but de faciliter la comparaison de certaines normes minimales en vigueur dans les États choisis. Cette étude se veut un complément d'information à l'*Étude comparative sur les normes du travail au Canada* publiée dans l'Internet du Ministère.

Changements dans le thème salaire minimum

Le salaire minimum a été augmenté en 2006 dans les États du Connecticut, du Maine, du Michigan, de New York, du Rhode Island et du Vermont et il le sera en 2007 dans les États suivants : Californie, Connecticut, Maine, Massachusetts, Michigan, New York, Rhode Island et Vermont.

Consultation des tableaux

L'*étude comparative sur les normes du travail dans quelques États des États-Unis* présente le contenu de certaines normes minimales communes aux lois américaines en matière d'emploi et qui sont regroupées sous les quatre thèmes suivants :

1. Le salaire minimum;
2. La durée du travail et les heures supplémentaires;
3. Les congés de maladie, de maternité et parental;
4. Les licenciements collectifs et la fermeture d'entreprise.

Puisque le *Fair Labor Standards Act (FLSA)* s'applique à la majorité des travailleurs étasuniens, nous traitons d'abord des normes édictées par cette loi au début des tableaux sur le salaire minimum et sur la durée du travail et les heures supplémentaires. Viennent ensuite les dix États retenus, par ordre alphabétique. Dans le cas des congés de maladie, de maternité et parental, les dispositions du *Family and Medical Leave Act (FMLA)*, une loi fédérale, ont été résumées ainsi que les dispositions particulières qui ne sont prévues que dans les États de la Californie, du Connecticut, du Maine, du Massachusetts, du Rhode Island et du Vermont. Enfin, pour le thème des « licenciements collectifs et la fermeture d'entreprise », les dispositions du *Worker Adjustment and Retraining Notification Act*, une loi fédérale, ont été résumées. Les dispositions particulières qui ne sont prévues que dans les États de la Californie, du Maine et du Massachusetts ont également fait l'objet de l'étude.

Par ailleurs, aux États-Unis, il n'y a pas d'obligation légale pour un employeur de fournir à ses employés un congé avec ou sans rémunération à l'occasion d'une fête légale fixée par la loi ou pour un congé annuel. Cependant, un employé peut bénéficier de tels avantages si l'employeur a établi, à sa convenance, une politique à cet effet dans son entreprise, s'il y a une entente écrite employé/employeur fixant de tels avantages ou si une convention collective le prévoit.

Le format de présentation utilisé permet de rassembler une quantité importante d'informations, notamment dans le cas de la rubrique intitulée « La durée du travail et les heures supplémentaires ». Par conséquent, afin de faciliter la compréhension de l'information, il est essentiel de lire attentivement la page introductive de chacun des thèmes et de se familiariser avec la structure des tableaux avant de prendre connaissance de leur contenu.

Chaque tableau est organisé suivant un modèle général qui comporte des variantes permettant d'illustrer les principales caractéristiques d'un thème. La structure générale comporte habituellement trois sections. La première, celle de gauche (Fédéral – É.-U. dans l'illustration à la page suivante) indique l'Administration (État ou Administration fédérale) et les références aux textes de lois. La seconde section constitue le cœur du tableau (il s'agit de la partie « SALAIRE MINIMUM » dans l'illustration à la page suivante). Elle est constituée des colonnes dans lesquelles la norme est détaillée. Enfin, s'il y a lieu, une troisième section, la rubrique « Commentaires » permet d'apporter des précisions à l'information que l'on retrouve dans les colonnes centrales du tableau. Ainsi, dans ces dernières, les dispositions exigeant une précision sont suivies d'un ou de plusieurs astérisques (*) renvoyant à la colonne « Commentaires ». De plus, le signe « — » dans une colonne signifie qu'aucune disposition n'a été répertoriée pour l'élément en question dans les lois concernées.

| SALAIRE MINIMUM | | | |
|-------------------|---------|------------|--------------|
| Entrée en vigueur | Général | Spécifique | Commentaires |
| Fédéral – É.-U. | | | |

Partage des compétences entre les administrations : les États et l'Administration fédérale

Aux États-Unis, le partage des compétences entre le palier fédéral et les États est fort différent de ce que l'on observe au Canada. Alors qu'au Canada, la compétence du domaine du travail est du ressort des provinces et des territoires, à l'exception de quelques secteurs de compétence fédérale (ex. : banques, communications, transport interprovincial), il en va autrement aux États-Unis. Ainsi, la compétence au regard du travail n'est pas rattachée à un secteur d'activité, mais plutôt au contexte dans lequel évolue une entreprise. En fait, dès qu'une entreprise fait du commerce extérieur (avec un autre État étasunien ou un autre pays), elle tombe sous l'égide du *Fair Labor Standards Act (FLSA)*, de compétence fédérale. Dans la pratique, afin d'établir l'assujettissement d'une entreprise au *FLSA*, un test est appliqué : lorsque le chiffre d'affaires annuel d'une entreprise est de 500 000 \$ et plus, celle-ci est présumée faire du commerce extérieur.

Le *FLSA* couvre en outre les organismes suivants, sans égard à leur chiffre d'affaires : a) les hôpitaux; b) les centres d'accueil pour personnes handicapées, malades ou âgées; c) les écoles pour enfants handicapés ou surdoués; d) les écoles primaires, secondaires et d'éducation supérieure; e) ainsi que tous les organismes gouvernementaux, qu'ils soient de compétence fédérale ou qu'ils relèvent des États ou de l'instance locale.

Les normes couvertes par le *FLSA* sont au nombre de trois : le salaire minimum, les heures supplémentaires et le travail des enfants. Le *FLSA* contient également des obligations relatives à la tenue de registres pour les entreprises visées par une disposition de cette loi ou une ordonnance (salaires, heures travaillées et autres conditions). Lorsqu'il existe dans la loi ou la réglementation adoptée par un État, une norme de travail absente du *FLSA* (ex. : les périodes de repas), elle s'applique aux travailleurs de cet État. Par ailleurs, lorsqu'un État adopte une disposition sur une norme couverte par le *FLSA*, la norme la plus avantageuse s'applique pour le travailleur couvert par le *FLSA*.

La présente étude comparative ne prétend pas se substituer au libellé exact, voire officiel, des lois pertinentes, même si les articles en cause sont mentionnés. Le lecteur est invité à consulter les références législatives ou réglementaires disponibles, notamment, dans le site Internet du U.S. Department of Labor : www.dol.gov

N.B. : Dans le présent document, la forme masculine des genres grammaticaux désigne aussi bien les femmes que les hommes.

| SALAIRE MINIMUM | | | |
|--------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------|
| Entrée en vigueur ¹ | Général ² | Spécifique ³ | Commentaires |

Descripteurs

1. Date de l'entrée en vigueur du taux de salaire minimum indiqué dans le tableau.
2. Taux de salaire minimum général qui s'applique à l'ensemble des salariés.
3. Taux de salaire minimum spécifique qui s'applique à certaines catégories d'emploi.

Définition

« Wage Order » : Ordonnance ou directive fixant la rémunération, les heures et les conditions de travail spécifiques à des catégories d'employés ou à des secteurs particuliers.

N.B. : Les données monétaires sont exprimées en dollars américains. Aucune conversion en dollars canadiens n'a été effectuée.

| SALAIRE MINIMUM | | | | |
|---|--------------------------------|-----------|---|--|
| | Entrée en vigueur | Général | Spécifique | Commentaires |
| <p>Fédéral – É.-U.</p> <p><i>Fair Labor Standards Act in United States Code, Title 29 Labor, Chapter 8 :</i> Sec. 3(m), 3(t), 6(a), 6(g), 13(a)(6)(A), 14(a)</p> | 1 ^{er} septembre 1997 | 5,15 \$/h | <p>Employé au pourboire* 2,13 \$/h</p> <p>Travailleur agricole** 5,15 \$ /h</p> <p>Salaire en période de formation*** 4,25 \$ /h</p> <p>Stagiaire, apprenti, messenger Les stagiaires, les apprentis et les messagers (courrier et messages) peuvent être payés en deçà du salaire minimum.</p> | <p>*Employé au pourboire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un employé recevant régulièrement plus de 30 \$ en pourboires par mois; - La somme du salaire et des pourboires doit être égale ou supérieure au salaire minimum général, à défaut de quoi l'employeur doit combler la différence. <p>**Travailleur agricole</p> <p>Un employeur qui a utilisé plus de 500 jours-personne (man-days) de main-d'œuvre agricole durant un des trimestres de l'année précédente est couvert par la section 6 du <i>FLSA</i> (salaire minimum). Cet employeur devra alors payer 5,15 \$ /h.</p> <p>***Salaire en période de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un employé de moins de 20 ans; - Pour les premiers 90 jours à l'emploi (ne pas confondre avec jours de travail). |

| SALAIRE MINIMUM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|------------------|------------------|---------------------------------|------------------|------------------|----------------------------------|----------------|----------------|--------------|------------------------------------|------------------------|--------------|---------------|---------------|-----------|----------------------------|---------------|------------|---------------|---------------|
| Entrée en vigueur | Général | Spécifique | Commentaires | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Californie</p> <p><i>Labor Code :</i> 351, 1182.11</p> <p><i>General Minimum Wage Order, MW-2001 :</i> 2, 3</p> <p><i>Wage Orders :</i> 1 à 17</p> | <p>1^{er} janvier 2007</p> <p>7,50 \$/h</p> <p>1^{er} janvier 2008</p> <p>8,00 \$/h</p> | <p>Apprenti : Au moins 85 % du taux de salaire minimum pendant les 160 premières heures. (<i>Wage Orders :</i> 1 à 15)</p> | <p>Employé au pourboire Il n'existe pas de taux de salaire spécifique pour l'employé au pourboire. Ainsi, le pourboire s'ajoute au salaire minimum général.</p> <p>La chambre et la pension L'employeur peut déduire de la rémunération d'un travailleur les montants maximums suivants pour le logement et les repas :</p> <table border="0"> <tr> <td>Logement</td> <td><u>1^{er} janvier 2007</u></td> <td><u>1^{er} janvier 2008</u></td> </tr> <tr> <td>- Occupation simple :</td> <td>35,27 \$/semaine</td> <td>37,63 \$/semaine</td> </tr> <tr> <td>- Occupation double (et plus) :</td> <td>29,11 \$/semaine</td> <td>31,06 \$/semaine</td> </tr> <tr> <td>- Appartement : les 2/3 du loyer</td> <td>423,51 \$/mois</td> <td>451,89 \$/mois</td> </tr> </table> <table border="0"> <tr> <td>Repas</td> <td><u>1^{er} janvier 2007</u></td> <td><u>er janvier 2008</u></td> </tr> <tr> <td>- Déjeuner :</td> <td>2,72 \$/repas</td> <td>2,90 \$/repas</td> </tr> <tr> <td>- Dîner :</td> <td>3,72 \$/repas ¹</td> <td>3,97 \$/repas</td> </tr> <tr> <td>- Souper :</td> <td>5,00 \$/repas</td> <td>5,34 \$/repas</td> </tr> </table> <p>Uniforme : Lorsqu'un employeur exige le port d'un uniforme, il doit le fournir et l'entretenir (<i>Wage Orders :</i> 1 à 16).</p> | Logement | <u>1^{er} janvier 2007</u> | <u>1^{er} janvier 2008</u> | - Occupation simple : | 35,27 \$/semaine | 37,63 \$/semaine | - Occupation double (et plus) : | 29,11 \$/semaine | 31,06 \$/semaine | - Appartement : les 2/3 du loyer | 423,51 \$/mois | 451,89 \$/mois | Repas | <u>1^{er} janvier 2007</u> | <u>er janvier 2008</u> | - Déjeuner : | 2,72 \$/repas | 2,90 \$/repas | - Dîner : | 3,72 \$/repas ¹ | 3,97 \$/repas | - Souper : | 5,00 \$/repas | 5,34 \$/repas |
| Logement | <u>1^{er} janvier 2007</u> | <u>1^{er} janvier 2008</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Occupation simple : | 35,27 \$/semaine | 37,63 \$/semaine | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Occupation double (et plus) : | 29,11 \$/semaine | 31,06 \$/semaine | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Appartement : les 2/3 du loyer | 423,51 \$/mois | 451,89 \$/mois | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Repas | <u>1^{er} janvier 2007</u> | <u>er janvier 2008</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Déjeuner : | 2,72 \$/repas | 2,90 \$/repas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Dîner : | 3,72 \$/repas ¹ | 3,97 \$/repas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Souper : | 5,00 \$/repas | 5,34 \$/repas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| SALAIRE MINIMUM | | | |
|--|---|--|---|
| Entrée en vigueur | Général | Spécifique | Commentaires |
| <p>Connecticut</p> <p><i>General Statutes of Connecticut</i>, Title 31 Labor, Chapter 558 Wages : Sec. 31-58 (j), 31-58 a, 31-60 (b).</p> <p>Mandatory Orders : 7A, 7B, 8</p> <p>Administrative regulations : Sec. 31-60-2, 31-60-3, 31-60-9.</p> | <p>1^{er} janvier 2007</p> <p>7,65 \$/h</p> | <p>Serveur/serveuse (restauration) 5,41 \$/h au 1^{er} janvier 2007</p> <p>Barman/barmaid 7,02 \$/h au 1^{er} janvier 2007</p> <p>Apprenti, personne âgée de moins de 18 ans 85 % du taux général du salaire minimum pour les 200 premières heures.</p> <p>Travailleur mineur travaillant pour une entité gouvernementale (16 à 18 ans) ou en agriculture (14 à 18 ans) 85 % du taux général du salaire minimum.</p> <p>Travailleur mineur (14 à 18 ans) travaillant en agriculture pour un employeur qui n'a pas employé 8 travailleurs et plus simultanément durant l'année précédente 70 % du taux général du salaire minimum.</p> | <p>La chambre et la pension Pour le logement et les repas, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de :</p> <p>Logement</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4,00 \$ / semaine : chambre privée; - 3,00 \$ / semaine : chambre partagée. <p>Repas</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,85 \$ / repas complet; - 0,45 \$ / repas léger. <p>Uniforme Un employeur peut déduire jusqu'à 1,50 \$ / semaine ou le coût réel, soit le moins élevé, pour l'entretien, le lavage ou le nettoyage d'un uniforme ou vêtement fourni.</p> <p>Secteur commercial Le coût d'un uniforme exigé par un employeur et le coût raisonnable pour son entretien ne peuvent être aux frais de l'employé si cela a pour effet d'occasionner le paiement d'un salaire inférieur au minimum requis.</p> |
| <p>Maine</p> <p><i>Maine Revised Statutes</i>, Title 26 : Labor and Industry, Chapter 7, Subchapter 3 : 664(1)-(2)</p> | <p>1^{er} octobre 2006</p> <p>6,75 \$/h</p> <p>1^{er} octobre 2007</p> <p>7,00 \$/h</p> | | <p>Employé au pourboire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employé recevant régulièrement plus de 20,00 \$ en pourboires par mois. - L'employé doit recevoir au moins 50 % du salaire minimum général. - La somme du salaire et des pourboires doit être égale ou supérieure au salaire minimum général, à défaut de quoi l'employeur doit combler la différence. |

| SALAIRE MINIMUM | | | | Commentaires |
|---|---|---|--|--------------|
| Entrée en vigueur | Général | Spécifique | | |
| <p>Massachusetts</p> <p><i>Minimum Wage in Code of Massachusetts Regulations, Title 455 : 2.01, 2.02, 2.04, 2.05</i></p> <p><i>Massachusetts General Laws Annotated, Part I, Title XXI, Chapter 151, Minimum Fair Wage Law : 1, 2A</i></p> | <p>1^{er} janvier 2007</p> <p>7,50 \$/h</p> <p>1^{er} janvier 2008</p> <p>8,00 \$/h</p> | <p>Employé au pourboire* 2,63 \$/h</p> <p>Apprenti** 80 % du salaire minimum général.</p> <p>Travailleur agricole 1,60 \$/h</p> | <p>*Employé au pourboire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employé recevant régulièrement plus de 20 \$ en pourboires par mois; - La somme du salaire et des pourboires doit être égale ou supérieure au salaire minimum général. <p>**Apprenti</p> <p>Toute personne embauchée dans le cadre d'une formation professionnelle ou technique menant ou non à l'obtention d'un diplôme de baccalauréat, dans une institution d'enseignement reconnue.</p> <p>La chambre et la pension</p> <p>L'employeur peut déduire de la rémunération d'un travailleur les montants maximums suivants pour le logement et les repas :</p> <p>Logement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Occupation simple : 35 \$/semaine; - Occupation double : 30 \$/semaine; - Occupation triple : 25 \$/semaine. <p>Repas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déjeuner : 1,50 \$/repas; - Dîner : 2,25 \$/repas; - Souper : 2,25 \$/repas. <p>Uniforme</p> <p>L'employeur doit fournir et entretenir à ses frais un uniforme dont il exige le port.</p> | |
| <p>Michigan</p> <p><i>Minimum Wage Law of 1964 in Michigan Compiled Laws, Chapter 408 Labor : 384, 384b, 387, 387a, 394</i></p> | <p>1^{er} octobre 2006</p> <p>6,95 \$/h</p> <p>1^{er} juillet 2007</p> <p>7,15 \$/h</p> <p>1^{er} juillet 2008</p> <p>7,40 \$/h</p> | <p>Employé au pourboire* 2,65 \$/h</p> <p>Salaire en période de formation** 4,25 \$/h</p> <p>Apprenti Le directeur du Département des services aux consommateurs et à l'industrie peut établir un taux de salaire inférieur à celui du salaire minimum général. Ce taux n'est pas défini.</p> <p>Travailleurs affectés aux récoltes Il existe des taux de salaire spécifiques pour la récolte de plusieurs fruits et légumes. Il s'agit de taux de salaire au poids ou au volume, que l'on peut comparer au taux de salaire à la pièce.</p> | <p>*Employé au pourboire</p> <ul style="list-style-type: none"> - La somme du salaire et des pourboires doit être égale ou supérieure au salaire minimum général. <p>**Salaire en période de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employé de moins de 20 ans; - Pour les premiers 90 jours à l'emploi (ne pas confondre avec jours de travail). | |

| SALAIRE MINIMUM | | | |
|--|---|---|--|
| Entrée en vigueur | Général | Spécifique | Commentaires |
| <p>New Hampshire</p> <p><i>New Hampshire Statutes, Title XXIII Labor, Chapter 279, Minimum Wage Law : 279:21, 279:21-a</i></p> <p><i>Administrative Rules, Chapter Lab 800, Payment of wages and requirements of employers : Lab 803.03 (f)</i></p> | <p>1^{er} septembre 1997</p> <p>5,15 \$/h</p> | <p>Employé au pourboire* : 2,38 \$/h</p> | <p>* Employé au pourboire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employé recevant régulièrement plus de 20 \$ en pourboires par mois. - La somme du salaire et des pourboires doit être égale ou supérieure au salaire minimum général, à défaut de quoi l'employeur doit combler la différence. <p>La chambre et la pension : L'employeur peut déduire de la rémunération d'un travailleur les montants maximums suivants pour le logement et les repas :</p> <p>Logement</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,80 \$/jour; - 10,88 \$/semaine; - Logement et pension complète : 6,45 \$/jour 45,00 \$/semaine <p>Repas</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,88 \$/repas; - 39,45 \$/semaine <p>Uniforme : L'employeur doit fournir et entretenir à ses frais un uniforme dont il exige le port.</p> |

| SALAIRE MINIMUM | | | |
|---|---|---|--|
| Entrée en vigueur | Général | Spécifique | Commentaires |
| <p>New York</p> <p><i>New York State Consolidated Laws</i>, Chapter 31 Labor, article 19, <i>Minimum Wage Act</i> : 652</p> <p><i>Minimum Wage Order for the Restaurant Industry</i> : 137-1.2, 137-1.4, 137-1.5, 137-1.8, 137-1.9</p> <p><i>Minimum Wage Order for the Hotel Industry</i> : 138-2.1, 138-2.5, 138-2.7</p> <p><i>Minimum Wage Order for the Building Services Industry</i> : 141-1.3, 141-1.7, 141-1.8</p> <p><i>Minimum Wage Order for Miscellaneous Industries and Occupations</i> : 142-2.1, 142-2.5</p> <p><i>Minimum Wage Order for Farm Workers</i> : 190-2.1, 190-2.3</p> | <p>1^{er} janvier 2007</p> <p>7,15 \$/h</p> | <p>Employé au pourboire* 4,60 \$/h au 1^{er} janvier 2007</p> <p>Travailleur agricole mineur travaillant aux récoltes (16 et 17 ans) Première saison chez un employeur : 3,60 \$/h Deuxième saison chez le même employeur : 3,80 \$/h Troisième saison chez le même employeur : taux général du salaire minimum ou, s'il est plus élevé, le taux établi par la loi fédérale.</p> <p>Travailleur agricole mineur ne travaillant pas aux récoltes (16 et 17 ans) Premières 300 heures pour un employeur : 3,60 \$/h 301 à 600 heures chez le même employeur : 3,80 \$/h 601 heures et plus chez le même employeur : taux général du salaire minimum ou, s'il est plus élevé, le taux établi par la loi fédérale.</p> <p>Travailleur agricole de moins de 16 ans 3,20 \$/h</p> | <p>* Employé au pourboire</p> <ol style="list-style-type: none"> Employés (serveur/serveuse, barman/barmaid et autres) travaillant dans la restauration ou l'hôtellerie et recevant régulièrement des pourboires : 4,60 \$/h au 1^{er} janvier 2007 Autres travailleurs de la restauration et de l'hôtellerie recevant en moyenne : <ol style="list-style-type: none"> 2,30 \$/h et plus en pourboire : 4,85 \$/h au 1^{er} janvier 2007 entre 1,60 \$ et 2,29 \$/h en pourboire : 5,55 \$/h au 1^{er} janvier 2007 moins de 1,60 \$/h en pourboire : 7,15 \$/h au 1^{er} janvier 2007 Travailleurs employés dans des lieux de séjour ou de vacances « resort hotels » : <ol style="list-style-type: none"> Autres travailleurs que les serveurs/serveuses et barman/barmaid (food service) recevant en moyenne plus que : 4,05 \$/h en pourboire : 4,30 \$/h au 1^{er} janvier 2007 Femmes de chambre recevant en moyenne plus que : 4,05 \$/h en pourboire : 4,85 \$/h au 1^{er} janvier 2007 Femmes de chambre recevant en moyenne : entre 1,10 \$ et 4,05 \$/h en pourboire : 6,05 \$/h au 1^{er} janvier 2007 Travailleurs employés dans des industries et occupations diverses et recevant en moyenne : <ol style="list-style-type: none"> 1,75 \$/h et plus en pourboire : 5,40 \$/h au 1^{er} janvier 2007 entre 1,10 \$ et 1,74 \$/h en pourboire : 6,05 \$/h au 1^{er} janvier 2007 moins de 1,10 \$/h en pourboire : 7,15 \$/h au 1^{er} janvier 2007 <p>Dans tous les cas, la somme du salaire et des pourboires doit être égale ou supérieure au salaire minimum général, à défaut de quoi l'employeur doit combler la différence.</p> <p>Les pourboires ne sont pas considérés comme une partie du salaire minimum dans le <i>Minimum Wage Order for the Building Service Industry</i>.</p> |

| SALAIRE MINIMUM | | | |
|-------------------|---------|------------|--|
| Entrée en vigueur | Général | Spécifique | Commentaires |
| New York | | | <p>Uniforme L'employeur doit fournir et entretenir à ses frais un uniforme dont il exige le port. L'employé qui doit entretenir son uniforme reçoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Employé travaillant plus de 30 heures par semaine : 8,90 \$/semaine au 1^{er} janvier 2007 b) Employé travaillant entre 21 et 30 heures par semaine : 7,00 \$/semaine au 1^{er} janvier 2007 c) Employé travaillant 20 heures et moins par semaine : 4,25 \$/semaine au 1^{er} janvier 2007 <p>La chambre et la pension Lorsque le repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené en deçà du salaire minimum jusqu'à concurrence d'un montant qui varie en fonction du «Wage Order» qui s'applique et ce, pour le nombre de repas et la durée du logement.</p> |

| SALAIRE MINIMUM | | | |
|--|---|--|--|
| Entrée en vigueur | Général | Spécifique | Commentaires |
| <p>Rhode Island</p> <p><i>General Laws of Rhode Island, Title 28 Labor and Labor relations, Chapter 28-12 Minimum Wages :</i> Sec. 28-12-3, 28-12-3.1, 28-12-5, 28-12-10</p> | <p>1^{er} janvier 2007</p> <p>7,40 \$/h</p> | <p>Employé au pourboire* 2,89 \$/h</p> <p>Étudiant à temps plein de moins de 19 ans travaillant pour une organisation sans but lucratif à caractère religieux, éducationnel ou communautaire 6,66 \$/h au 1^{er} janvier 2007 (90 % du taux général du salaire minimum)</p> <p>Mineurs âgés de 14 et 15 ans travaillant au plus 24 heures par semaine 5,55 \$/h au 1^{er} janvier 2007 (75 % du taux général du salaire minimum)</p> <p>Débutant, apprenti Le Directeur du travail et de la formation peut autoriser, selon la réglementation, qu'un débutant et un apprenti soient payés en deça du salaire minimum pour une période de 90 jours.</p> | <p>*Employé au pourboire La somme du salaire et des pourboires doit être égale ou supérieure au salaire minimum général.</p> |
| <p>Texas</p> <p><i>Texas Minimum Wage Act in Texas Statutes, Labor Code, Title 2, Chapter 62, Subchapter B :</i> 62.051, 62.052, 62.053</p> | <p>1^{er} septembre 2001</p> <p>5,15 \$/h</p> | <p>Employé au pourboire* 2,13 \$/h</p> <p>Travailleur agricole Le taux prévu par le FLSA s'applique.</p> | <p>*Employé au pourboire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employé recevant régulièrement plus de 20 \$ en pourboires par mois; - La somme du salaire et des pourboires doit être égale ou supérieure au salaire minimum général, à défaut de quoi l'employeur doit combler la différence. <p>La chambre et la pension S'il y a lieu, l'employeur peut déduire de la rémunération d'un travailleur les coûts raisonnables pour le logement et les repas.</p> |

| SALAIRE MINIMUM | | | |
|--|--|---|---|
| Entrée en vigueur | Général | Spécifique | Commentaires |
| <p>Vermont</p> <p><i>Minimum Wages in Vermont Statutes Annotated, Title 21 Labor, Chapter 5 : 383, 384</i></p> <p><i>Minimum Wage Rules :</i> Section III : 5, 10 Section IV Section X : 3 Section XI : 2</p> | <p>1^{er} janvier 2007</p> <p>7,53 \$/h*</p> | <p>Employé au pourboire** 3,65 \$/h</p> <p>Travailleur agricole Exclu par la Loi.</p> | <p>*Taux général Le taux général du salaire minimum est majoré au 1^{er} janvier 2007 et au 1^{er} janvier de chaque année subséquente d'un montant correspondant à 5 % ou au pourcentage d'augmentation de l'Indice des prix à la consommation pour les 12 mois précédant le 1^{er} septembre (CPI-U, U.S. city average, not seasonally adjusted), soit le moindre des deux.</p> <p>**Employé au pourboire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employé recevant régulièrement plus de 30 \$ en pourboires par mois; - La somme du salaire et des pourboires doit être égale ou supérieure au salaire minimum général. <p>La chambre et la pension S'il y a lieu, l'employeur peut déduire de la rémunération d'un travailleur des coûts pour le logement et les repas.</p> <p>Logement</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3,30 \$/jour; - 19,85 \$/semaine; - Logement et pension complète : 68,57 \$/semaine. <p>Repas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déjeuner : 2,41 \$/repas; - Dîner : 2,70 \$/repas; - Souper : 3,00 \$/repas; - Pension complète : 48,72 \$/semaine. <p>Uniforme Un employeur ne peut déduire du salaire d'un employé une somme d'argent pour l'achat et l'entretien d'un uniforme, ni exiger une autre forme de compensation pour un uniforme ou son entretien.</p> |

| DURÉE DU TRAVAIL (heure) | | | | HEURES SUPPLÉMENTAIRES ³ | | | REPOS (heure) | | | | INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ⁹ |
|--------------------------|------|-----------------------|------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|---------------|-------|--------------------|------------------------|------------------------------------|
| Normale ¹ | | Maximale ² | | Droit de refus ⁴ | Mode de calcul | | Repas | Pause | Hebdo ⁷ | Quotidien ⁸ | |
| Jour | Sem. | Jour | Sem. | | Indemnité compensatrice ⁵ | | | | | | |

Descripteurs

1. Nombre d'heures de travail que doivent habituellement effectuer les salariés au cours d'une période donnée et durant laquelle le taux normal de salaire est payé. Les heures travaillées en sus de la durée normale sont rémunérées au taux régulier de salaire, majoré de 50 % (temps et demi) ou de 100 % (temps double).
2. Nombre d'heures, par jour ou par semaine, au-delà duquel un employeur ne peut, selon la loi, faire travailler ses salariés, sauf en cas d'urgence.
3. Heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de la journée ou de la semaine de travail.
4. Pouvoir que la loi accorde à un salarié de s'abstenir ou de refuser d'accomplir un travail au-delà d'une durée déterminée (à distinguer de la durée maximale qui ne confère pas un droit de refuser de travailler, mais qui fixe plutôt une interdiction formelle de travailler au-delà d'une durée déterminée).
5. Mode de calcul de la somme versée par un employeur à un salarié pour le travail effectué au-delà de la journée ou de la semaine normale de travail.
6. Mode de calcul de la réserve d'heures de travail excédentaires qu'un salarié a effectuées au cours d'une période de référence et pouvant être utilisée pour prendre un congé à un autre moment. La mention « 100 % » ou « 150 % » fait référence au mode de calcul des heures excédentaires. À titre d'exemple, « 100 % » signifie que celles-ci sont compensées à raison d'une heure pour chaque heure travaillée en sus de la durée normale de la semaine de travail. Dans le cas de la mention « 150 % », cela signifie qu'il y aura majoration de 50 % des heures travaillées pour fin d'accumulation à la banque de temps.
7. Période minimale de repos, exprimée en nombre d'heures consécutives, et qui doit obligatoirement être accordée au salarié au cours de chaque semaine de travail.
8. Période minimale de repos, exprimée en nombre d'heures consécutives, et qui doit obligatoirement être accordée au salarié à la suite d'une journée de travail.
9. Rémunération minimale, en nombre d'heures, que doit recevoir un salarié lorsqu'il se présente au lieu du travail à la demande de son employeur ou dans le cours normal de son emploi.

| | DURÉE DU TRAVAIL (heure) | | | | HEURES SUPPLÉMENTAIRES | | | REPOS | | | | INDEMNITÉ DE PRÉSENCE |
|--|--------------------------|------|----------|------|------------------------|--|--|-------|-------|-------|-----------|-----------------------|
| | Normale | | Maximale | | Droit de refus | Mode de calcul | | Repas | Pause | Hebdo | Quotidien | |
| | Jour | Sem. | Jour | Sem. | | Indemnité compensatrice | | | | | | |
| Fédéral – É.-U. <i>Fair Labor Standards Act in United States Code, Title 29 Labor, Chapter 8 : Sec. 7(a)(1)</i> | — | 40 | — | — | — | Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire normal pour tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail. | | — | — | — | — | — |

| | DURÉE DU TRAVAIL (heure) | | | | HEURES SUPPLÉMENTAIRES | | | REPOS | | | | INDEMNITÉ DE PRÉSENCE |
|--|--------------------------|------|----------|------|------------------------|---|---|---|---|-----------|-----------|--|
| | Normale | | Maximale | | Droit de refus | Mode de calcul | | Repas | Pause | Hebdo | Quotidien | |
| | Jour | Sem. | Jour | Sem. | | Indemnité compensatrice | | | | | | |
| <p>Californie</p> <p><i>Labor Code :</i> 204.3, 226.7, 510, 512, 551</p> <p><i>Wage Orders :</i> 1 à 17</p> | 8 | 40 | — | — | — | <p>Base quotidienne : De 8 à 12 heures, 150 % du taux horaire habituel; Plus de 12 heures, 200 % du taux horaire habituel.</p> <p>(Plus de 10 heures, 150 % du taux horaire habituel pour <i>Wage Order</i> 14, Agricultural occupations).</p> <p>Base hebdomadaire : Plus de 40 heures, 150 % du taux horaire habituel. (sauf <i>Wage Order</i> 14, Agricultural occupations).</p> <p>Septième jour de travail consécutif au cours d'une même semaine : De 1 à 8 heures, 150 % du taux horaire habituel; Plus de 8 heures, 200 % du taux horaire habituel.</p> <p>Calcul de l'indemnité : Rien dans la loi n'oblige un employeur à combiner plus d'une base de calcul afin de déterminer les heures supplémentaires.</p> | <p>Possibilité de constituer une banque de temps.</p> | <p>30 minutes, après 5 heures consécutives de travail (seulement si l'employé travaille plus de 6 heures dans la journée).</p> <p>Possibilité de renoncer à la période de repas par entente mutuelle entre l'employeur et l'employé.</p> <p>Si l'employé n'est pas autorisé à prendre sa pause repas, il reçoit une heure de salaire à son taux habituel.</p> <p>(<i>Wage Orders</i> : 1 à 17)</p> | <p>10 minutes, par 4 heures de travail.</p> <p>(<i>Wage Orders</i> : 1 à 16)</p> | 24 heures | — | <p>La moitié des heures prévues à l'horaire de travail (minimum 2 heures et maximum 4 heures).</p> <p>(<i>Wage Orders</i> : 1 à 16)</p> |

| | DURÉE DU TRAVAIL (heure) | | | | HEURES SUPPLÉMENTAIRES | | | REPOS | | | | INDEMNITÉ DE PRÉSENCE |
|--|--------------------------|------|----------|------|------------------------|---|---|--|-------|-------|-----------|--|
| | Normale | | Maximale | | Droit de refus | Mode de calcul | | Repas | Pause | Hebdo | Quotidien | |
| | Jour | Sem. | Jour | Sem. | | Indemnité compensatrice | | | | | | |
| <p>Connecticut</p> <p><i>General Statutes of Connecticut</i>, Title 31 Labor : Chapter 557 Employment regulation : Sec. 31-51 ii Chapter 558 Wages : Sec. 31-76 c</p> <p>Mandatory Orders : 7A,7B,8</p> | — | 40 | — | — | — | Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire régulier. | — | 30 minutes consécutives si l'employé travaille 7,5 heures consécutives et plus. | — | — | — | <p>Secteur commercial 4 heures</p> <p>2 heures (si l'employé travaille régulièrement moins de 4 heures)</p> <p>Restauration 2 heures</p> |
| <p>Maine</p> <p><i>Maine Revised Statutes</i>, Title 26 Labor and industry, Chapter 7, Subchapters 1-A, 3 : 601, 603, 664(3)</p> | — | 40 | — | — | — | Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire habituel pour tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail. | — | 30 minutes, si l'employé travaille plus de 6 heures dans la journée et s'il y a 3 employés et plus au travail. | — | — | — | — |

| | DURÉE DU TRAVAIL (heure) | | | | HEURES SUPPLÉMENTAIRES | | | REPOS | | | | INDEMNITÉ DE PRÉSENCE |
|--|--------------------------|------|----------|------|------------------------|--|---|--|-------|----------------------|-----------|-----------------------|
| | Normale | | Maximale | | Droit de refus | Mode de calcul | | Repas | Pause | Hebdo | Quotidien | |
| | Jour | Sem. | Jour | Sem. | | Indemnité compensatrice | | | | | | |
| <p>Massachusetts</p> <p><i>Minimum Wage Regulations in Code of Massachusetts Regulations, Title 455 : 2.02, 2.03</i></p> <p><i>Massachusetts General Laws Annotated, Part 1, Title XXI : Chapter 136, Observance of a common day of rest and legal holidays : 1</i></p> <p><i>Chapter 149, Labor and industries : 48, 100</i></p> <p><i>Chapter 151, Minimum Fair Wage Law : 1A</i></p> | — | 40 | — | — | — | <p>Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire habituel, à l'exclusion des primes, pour tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail.</p> | — | 30 minutes, si l'employé travaille plus de 6 heures dans la journée. | — | 24 heures (dimanche) | — | 3 heures |

| | DURÉE DU TRAVAIL (heure) | | | | HEURES SUPPLÉMENTAIRES | | | REPOS | | | | INDEMNITÉ DE PRÉSENCE |
|---|--------------------------|------|----------|------|------------------------|--|---|---|-------|-----------|-----------|-----------------------|
| | Normale | | Maximale | | Droit de refus | Mode de calcul | | Repas | Pause | Hebdo | Quotidien | |
| | Jour | Sem. | Jour | Sem. | | Indemnité compensatrice | | | | | | |
| <p>Michigan</p> <p><i>Minimum Wage Law of 1964 in Michigan Compiled Laws, Chapter 408 Labor :</i> 384a (1), 384a(8)</p> <p><i>Youth employment standards Act in Michigan Compiled Laws, Chapter 409 Youth employment :</i> 112</p> | — | 40 | — | — | — | <p>Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire habituel, à l'exclusion des primes, pour tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail.</p> | <p>Possibilité de constituer une banque de temps.</p> | — | — | — | — | — |
| <p>New Hampshire</p> <p><i>New Hampshire Statutes, Title XXIII Labor, Chapters 275, 279 :</i> 275 :30, 275 :30-a, 275 :32, 275 :43-a, 279 :21</p> | 8 | 40 | — | — | — | <p>Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire habituel pour tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail.</p> | — | 30 minutes, si l'employé travaille plus de 5 heures consécutives dans la journée. | — | 24 heures | — | 2 heures |

| | DURÉE DU TRAVAIL (heure) | | | | HEURES SUPPLÉMENTAIRES | | | REPOS | | | | INDEMNITÉ DE PRÉSENCE |
|---|--------------------------|------|----------|------|------------------------|---|---|--|-------|-----------|-----------|--|
| | Normale | | Maximale | | Droit de refus | Mode de calcul | | Repas | Pause | Hebdo | Quotidien | |
| | Jour | Sem. | Jour | Sem. | | Indemnité compensatrice | | | | | | |
| <p>New York</p> <p><i>New York State Consolidated Laws, Chapter 31 Labor, article 5, title 1 : 160 (3), 161(1), 161(3), 162(1)-(4)</i></p> <p><i>Minimum Wage Order for the Restaurant Industry: 137-1.3, 137-1.6</i></p> <p><i>Minimum Wage Order for the Hotel Industry: 138-2.2, 138-2.3</i></p> <p><i>Minimum Wage Order for the Building Services Industry: 141-1.4</i></p> <p><i>Minimum Wage Order for the Miscellaneous Industries and Occupations : 142-2.2, 142-2.3, 142-3.1,142-3.2, 142-3.3.</i></p> | — | 40 | — | — | — | <p>Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire habituel pour toute heure travaillée en sus de 40 heures par semaine; en sus de 44 heures pour les employés résidents (Hotel Industry et Miscellaneous Industries and Occupations).</p> | — | <p>Employés d'usine : 60 minutes à l'heure du dîner.</p> <p>Employés d'usine travaillant une période de plus de 6 heures débutant entre 13 h et 6 h le lendemain matin : 60 minutes (au milieu de la période de travail).</p> <p>Employés d'usine travaillant sur un horaire débutant avant 11 h et se terminant après 19 h : 60 minutes pour le dîner et 20 minutes additionnelles pour le souper (entre 17 h et 19 h).</p> <p>Autres employés¹ : 30 minutes à l'heure du dîner.</p> <p>Autres employés¹ travaillant une période de plus de 6 heures débutant entre 13 h et 6 h le lendemain matin : 45 minutes (au milieu de la période de travail).</p> <p>Autres employés¹ travaillant sur un horaire débutant avant 11 h et se terminant après 19 h : 30 minutes pour le dîner et 20 minutes additionnelles pour le souper (entre 17 h et 19 h).</p> | — | 24 heures | — | <p>3 heures (Restaurant and Hotel Industries)</p> <p>4 heures (Miscellaneous Industries and Occupations)</p> |

1. La catégorie « autres employés » regroupe les employés travaillant dans tous les autres types d'établissements couverts par la loi.

| | DURÉE DU TRAVAIL (heure) | | | | HEURES SUPPLÉMENTAIRES | | | REPOS | | | | INDEMNITÉ DE PRÉSENCE | | |
|---|--------------------------|------|----------|------|------------------------|--|--|-------|--|-------|-------------------|-----------------------|-----------------------------------|---|
| | Normale | | Maximale | | Droit de refus | Mode de calcul | | Repas | Pause | Hebdo | Quotidien | | | |
| | Jour | Sem. | Jour | Sem. | | Indemnité compensatrice | | | | | | | Banque de Temps | |
| Rhode Island <i>General Laws of Rhode Island, Title 28 Labor and Labor relations :</i> Chapter 28-3 Employment of women and children : Sec. 28-3-14 Chapter 28-12 Minimum wages : Sec. 28-12-3.2, 28-12-4.1 | — | 40 | — | — | — | Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire régulier pour tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail. | | — | 20 minutes (quart de travail de 6 heures) ou 30 minutes (quart de travail de 8 heures) (Ne s'applique pas à un employeur qui emploie moins de 3 employés ou qui fournit des soins de santé) | — | — | — | 3 heures au taux horaire régulier | |
| Texas <i>Texas Statutes, Labor Code, Title 2, Chapter 52, Subchapter A :</i> 52.001 | — | — | — | — | — | — | | — | — | — | «Retail employer» | — | — | — |

| | DURÉE DU TRAVAIL (heure) | | | | HEURES SUPPLÉMENTAIRES | | | REPOS | | | | INDEMNITÉ DE PRÉSENCE |
|--|--------------------------|------|----------|------|------------------------|--|-----------------|--|-------|-------|-----------|-----------------------|
| | Normale | | Maximale | | Droit de refus | Mode de calcul | | Repas | Pause | Hebdo | Quotidien | |
| | Jour | Sem. | Jour | Sem. | | Indemnité compensatrice | Banque de Temps | | | | | |
| <p>Vermont</p> <p><i>Minimum Wages and Employment Conditions in Vermont Statutes Annotated, Title 21, Chapter 5 : 304, 384(b).</i></p> <p><i>Minimum Wage Rules : Section V</i></p> | — | 40 | — | — | — | <p>Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire habituel, à l'exclusion des primes, pour tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail.</p> | — | <p>L'employeur doit allouer un temps raisonnable à ses employés afin qu'ils puissent manger et utiliser les toilettes sur les heures de travail.</p> | — | — | — | |

| Admissibilité ¹ | Durée ² | Congés | Fractionnement possible ³ | Avantages sociaux ⁴ | Commentaires |
|----------------------------|--------------------|--------|--------------------------------------|--------------------------------|--------------|
|----------------------------|--------------------|--------|--------------------------------------|--------------------------------|--------------|

Descripteurs

1. Conditions à remplir pour avoir droit aux congés.
2. Durée des congés exprimée en semaines ou en heures.
3. Existence ou non d'une possibilité de fractionner les congés.
4. Obligation de maintenir les cotisations aux avantages sociaux de l'employé au cours de son absence.

| | Admissibilité | Durée | Congés | Fractionnement possible | Avantages sociaux | Commentaires |
|---|--|--------------------------------------|--|-------------------------|--|---|
| <p>Fédéral – É.-U.</p> <p><i>Family and Medical Leave Act of 1993 in United States Code, Title 29 Labor, Chapter 28 :</i> Sec. 101, 102, 104</p> <p><i>Code of Federal Regulations, Title 29 Labor, Chapter V :</i> Part 825.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Travailler pour un employeur visé par le <i>Family and Medical Leave Act</i>¹ ; et 2. Avoir 12 mois de service chez l'employeur; et 3. Avoir travaillé 1 250 heures au cours des 12 derniers mois; et 4. Travailler pour un employeur dont l'entreprise compte au moins 50 employés dans un rayon de 75 milles de l'établissement où travaille l'employé.² | <p>12 semaines* (non rémunérées)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lors de la naissance de son enfant et pour en prendre soin**; 2. Lors de l'adoption d'un enfant et pour en prendre soin**; 3. Congé parental pour prendre soin d'un proche parent (enfant, époux, épouse, père, mère) à cause d'une condition médicale sérieuse***; 4. Congé personnel à cause d'une condition médicale sérieuse***. | <p>Oui****</p> | <p>Maintien</p> <p>(l'employé doit payer sa quote-part).</p> | <p>*Durée totale des congés La durée totale des congés est de 12 semaines au cours d'une période de 12 mois. Possibilité d'utiliser des congés accumulés (vacances et autres).</p> <p>**Période pour prendre le congé Le congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que le congé pour prendre soin d'un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption, doivent être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.</p> <p>***Condition médicale sérieuse Problème de santé, blessure, handicap ou condition physique ou mentale qui implique soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toute période d'incapacité ou de traitement nécessitant une hospitalisation ou des soins médicaux à domicile, ainsi que la convalescence reliée à cette période; - Tout traitement continu prodigué par un fournisseur de soins (« health care provider »), au cours d'une période d'incapacité. - <p>****Fractionnement Il peut y avoir fractionnement pour les congés 1 et 2 s'il y a entente entre l'employeur et l'employé, ainsi que pour les congés 3 et 4 si une condition médicale l'exige.</p> <p>Avis à l'employeur L'employé doit donner un avis d'au moins 30 jours avant le début du congé lorsque le besoin est prévisible ou dès que possible dans les autres cas.</p> |

1. Le *Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA)* s'applique à tout :

- organisme public (incluant les employeurs des paliers fédéral, des États et local, ainsi que les écoles);

- employeur du secteur privé ayant employé 50 travailleurs ou plus pendant au moins 20 semaines dans l'année en cours ou l'année précédente et qui fait du commerce ou évolue dans toute industrie ou activité en lien avec le commerce.

2. Règle s'appliquant à un employeur exploitant plusieurs établissements. Le nombre total de travailleurs de l'employeur, à l'intérieur de 75 milles, doit être de 50 et plus afin que l'employé puisse bénéficier du congé. Le rayon de 75 milles est calculé par voie terrestre suivant le chemin le plus court entre l'établissement où travaille l'employé et tout autre établissement de l'employeur.

| | Admissibilité | Durée | Congés | Fractionnement possible | Avantages sociaux | Commentaires |
|----------------|---------------|-------|--------|-------------------------|-------------------|--|
| Fédéral – É-U. | | | | | | <p>Certificat médical L'employeur peut demander un certificat médical lors d'une maladie sérieuse de l'employé ou d'un membre de sa famille.</p> <p>Retour au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'employé doit être réintégré au poste qu'il occupait lors de son départ ou à un poste équivalent, comportant le même salaire et les mêmes avantages sociaux et autres conditions de travail. - À la condition qu'il l'ait avisé à l'avance, l'employeur n'est pas tenu de réintégrer un employé « clé » (employé parmi les 10 % mieux rémunérés chez l'employeur dans un rayon de 75 milles de l'établissement où il travaille) dans ses fonctions, à la suite d'un congé pris en vertu du <i>FMLA</i>. |

| | Admissibilité | Durée | Congés | Fractionnement possible | Avantages sociaux | Commentaires |
|---|--|--------------------------------------|---|-------------------------|--------------------|---|
| <p>Californie</p> <p><i>Moore-Brown-Roberti Family Rights Act in Government Code : 12945, 12945.2.</i></p> | <p>1. Avoir 12 mois de service chez l'employeur; et</p> <p>2. Avoir travaillé 1 250 heures au cours des 12 derniers mois; et</p> <p>3. Travailler pour un employeur dont l'entreprise compte au moins 50 employés dans un rayon de 75 milles de l'établissement où travaille l'employé;</p> <p style="text-align: center;">ou</p> <p>Travailler pour l'État de la Californie ou pour une entité administrative municipale.</p> | <p>12 semaines* (non rémunérées)</p> | <p>1. Lors de la naissance de son enfant et pour en prendre soin;</p> <p>2. Lors de l'adoption d'un enfant et pour en prendre soin;</p> <p>3. Congé pour prendre soin d'un enfant, parent ou conjoint à cause d'une condition médicale sérieuse**;</p> <p>4. Congé personnel à cause d'une condition médicale sérieuse**.</p> | <p>Oui</p> | <p>Maintien***</p> | <p>*Durée totale des congés La durée totale des congés est de 12 semaines au cours d'une période de 12 mois. Possibilité d'utiliser des congés accumulés.</p> <p>**Condition médicale sérieuse Problème de santé, blessure, handicap ou condition physique ou mentale qui implique soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toute période d'incapacité ou de traitement nécessitant une hospitalisation ou des soins médicaux à domicile, ainsi que la convalescence reliée à cette période; - Tout traitement continu et supervision continue prodigués par un fournisseur de soins (« health care provider »). <p>***Avantages sociaux L'employé peut devoir payer sa quote-part.</p> <p>Retour au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'employé doit être réintégré au poste qu'il occupait lors de son départ ou à un poste équivalent. - À la condition qu'il l'ait avisé à l'avance, l'employeur n'est pas tenu de réintégrer un employé « clé » (employé parmi les 10 % mieux rémunérés chez l'employeur dans un rayon de 75 milles de l'établissement où il travaille) dans ses fonctions. <p>Avis à l'employeur L'employé doit fournir un avis dans un délai raisonnable à l'employeur.</p> <p>Certificat médical L'employeur peut demander à l'employé de lui fournir un certificat médical.</p> <p>N.B. Un congé pris par un employé selon ces dispositions se déroulera simultanément avec un congé pris en vertu du <i>Family Medical Leave Act</i>, à l'exception d'un congé utilisé selon le FMLA pour invalidité à cause d'une grossesse, de la naissance d'un enfant, ou de conditions médicales connexes. Dans cette dernière situation, l'employée peut obtenir en plus des congés prévus (incluant le FMLA), si elle est admissible, un congé d'une période raisonnable d'une durée n'excédant pas 4 mois.</p> |

| | Admissibilité | Durée | Congés | Fractionnement possible | Avantages sociaux | Commentaires |
|--|--|--|--|-------------------------|-------------------|--|
| <p>Californie</p> <p><i>Labor Code :</i> 230.7, 230.8, 233</p> | <p>Travailler pour un employeur qui a 25 employés et plus travaillant au même établissement.</p> <p>Travailler pour un employeur qui fournit des congés de maladie aux employés.</p> | <p>Maximum de 40 heures par année, avec un maximum de 8 heures par mois.</p> | <p>Congé (parent, gardien d'un élève, grand-parent) pour se présenter à l'école lors d'une convocation faite à l'avance par l'école*.</p> <p>Congé (parent, gardien d'un élève, grand-parent) pour participer à des activités scolaires ou pour des soins**.</p> <p>Congé pour s'occuper d'un enfant, parent, époux, épouse ou conjoint qui est malade***.</p> | <p>—</p> | <p>—</p> | <p>* L'employé doit fournir un avis dans un délai raisonnable à l'employeur.</p> <p>** L'employé doit fournir un avis dans un délai raisonnable à l'employeur. L'employé doit utiliser d'abord ses vacances, congés personnels ou pour compensation de temps. Il peut également utiliser un congé non rémunéré.</p> <p>*** Tout employeur qui fournit des congés de maladie à ses employés, doit leur permettre d'utiliser ces congés de maladie accumulés pour s'occuper d'un enfant, parent, époux, épouse ou conjoint qui est malade. Un employé peut utiliser au cours d'une année un nombre de congés au moins égal aux congés de maladie qu'il a accumulés durant une période de 6 mois.</p> <p>Cela n'a pas pour effet d'allonger la période maximale de congé à laquelle un employé a droit en vertu du <i>Family and Medical Leave Act of 1993</i> du fédéral ou du <i>Moore-Brown-Roberti-Family Rights Act</i>.</p> |

| | Admissibilité | Durée | Congés | Fractionnement possible | Avantages sociaux | Commentaires |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------------------|-------------------|---|
| <p>Connecticut</p> <p><i>General Statutes of Connecticut</i>, Title 31 Labor, Chapter 557 Employment regulation : Sec. 31-51 kk, 31-51 ll, 31-51 mm, 31-51 nn</p> | <p>1. Travailler pour un employeur visé par le <i>Connecticut Family and Medical Leave Act</i>;</p> <p>2. Avoir 12 mois de service chez l'employeur; et</p> <p>3. Avoir travaillé 1 000 heures au cours des 12 derniers mois; et</p> <p>4. Travailler pour un employeur dont l'entreprise compte au moins 75 employés.</p> | <p>16 semaines* (non rémunérées)</p> | <p>1. Lors de la naissance de son enfant et pour en prendre soin;</p> <p>2. Lors de l'adoption d'un enfant et pour en prendre soin;</p> <p>3. Congé parental pour prendre soin d'un proche parent (enfant, époux, épouse, père, mère, beau-père, belle-mère ou tuteur) à cause d'une condition médicale sérieuse**;</p> <p>4. Congé personnel à cause d'une condition médicale sérieuse**;</p> <p>5. Lors d'un don d'organe ou de moelle.</p> | <p>Oui***</p> | <p>—</p> | <p>*Durée totale des congés La durée totale des congés est de 16 semaines au cours d'une période de 24 mois. Possibilité d'utiliser des congés accumulés (maladie, vacances et autres).</p> <p>**Condition médicale sérieuse Problème de santé, blessure, handicap ou condition physique ou mentale qui implique soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toute période d'incapacité ou de traitement nécessitant une hospitalisation ou des soins médicaux à domicile, ainsi que la convalescence reliée à cette période; - Tout traitement continu prodigué par un fournisseur de soins («health care provider»), au cours d'une période d'incapacité. <p>***Fractionnement Il peut y avoir fractionnement pour les congés 1 et 2 s'il y a entente entre l'employeur et l'employé, ainsi que pour les congés 3 et 4 si une condition médicale l'exige.</p> <p>Avis à l'employeur L'employé doit donner un avis d'au moins 30 jours avant le début du congé lorsque le besoin est prévisible ou dès que possible dans les autres cas.</p> <p>Certificat médical L'employeur peut demander un certificat médical lors d'une maladie sérieuse de l'employé ou d'un membre de sa famille.</p> <p>Retour au travail L'employé doit être réintégré au poste qu'il occupait lors de son départ ou à un poste équivalent, comportant le même salaire et les mêmes avantages sociaux et autres conditions de travail. Cependant, si l'employé ne peut accomplir les tâches de son poste pour des raisons médicales, il peut être affecté à un autre poste approprié à sa condition physique si un tel poste est disponible.</p> |

¹ La définition d'un employeur ne comprend pas l'État, une municipalité, les écoles locales ou régionales, les écoles privées ou paroissiales de niveau élémentaire et secondaire.

| | Admissibilité | Durée | Congés | Fractionnement possible | Avantages sociaux | Commentaires |
|---|---|--|---|-------------------------|--|---|
| <p>Maine</p> <p><i>Maine Revised Statutes</i>, Title 26 Labor and industry, Chapter 7, Subchapter 6-A : 843.3, 843.4, 843.6, 844-846</p> | <p>1. Avoir travaillé 12 mois consécutifs pour le même employeur;</p> <p>2. Travailler pour un employeur dont l'entreprise compte au moins 15 travailleurs;</p> <p style="text-align: center;">ou</p> <p>Travailler pour l'État du Maine;</p> <p style="text-align: center;">ou</p> <p>administrative municipale Travailler pour une entité qui a au moins 25 employés.</p> | <p>10 semaines* (non rémunérées)</p> | <p>1. Congé personnel à cause d'une condition médicale sérieuse**;</p> <p>2. Lors de la naissance de son enfant;</p> <p>3. Congé pour prendre soin d'un proche parent (enfant, père, mère, époux, épouse) à cause d'une condition médicale sérieuse**;</p> <p>4. Lors de l'adoption d'un enfant de 16 ans ou moins.</p> | <p>—</p> | <p>Maintien possible</p> <p>(l'employé peut négocier avec l'employeur)</p> | <p>*Durée totale des congés La durée totale des congés est de 10 semaines au cours d'une période de 2 ans. Si l'employeur fournit des congés payés pour raison médicale, ils sont utilisés en premier dans la période de 10 semaines.</p> <p>** Condition médicale sérieuse Problème de santé, blessure, condition physique ou mentale qui nécessite des soins pressants dans un hôpital, un hospice ou un centre résidentiel de soins médicaux, un traitement continu par un fournisseur de soins.</p> <p>Avis à l'employeur L'employé doit donner un avis d'au moins 30 jours avant le congé à moins d'en être empêché par une urgence médicale.</p> <p>Certificat médical L'employeur peut exiger un certificat médical.</p> <p>Retour au travail L'employé doit être réintégré au poste qu'il occupait lors de son départ ou à un poste équivalent, comportant le même salaire, les mêmes avantages sociaux, ancienneté et autres conditions de travail.</p> |

| | Admissibilité | Durée | Congés | Fractionnement possible | Avantages sociaux | Commentaires |
|--|--|---------------------|---|-------------------------|-----------------------|---|
| <p>Massachusetts</p> <p><i>Massachusetts General Laws Annotated, Part I, Title XXI, Chapter 149 : 52D, 105D.</i></p> | <p>- Avoir complété la période de probation prévue</p> <p>ou</p> <p>- Avoir été à l'emploi du même employeur pour au moins 6 mois à titre d'employée à plein temps</p> | 8 semaines maximum* | Congé pour la femme lors de la naissance de son enfant ou d'une adoption. | — | ** | <p>* Le congé peut être rémunéré ou non à la discrétion de l'employeur</p> <p>** Le congé de maternité ne sera pas inclus, s'il y a lieu, dans l'évaluation de quelques bénéfices, droits et avantages. L'employeur n'a pas besoin de contribuer aux coûts de quelque bénéfice, plan ou programme durant le congé de maternité à moins qu'il y participe déjà pour tous les employées lors de divers congés.</p> <p>Avis à l'employeur L'employée doit donner un avis d'au moins 2 semaines de la date anticipée du départ et de celle du retour au travail.</p> <p>Retour au travail L'employée doit être réintégrée au poste qu'elle occupait lors de son départ ou à un poste semblable, comportant le même statut, salaire, durée du service et ancienneté.</p> |
| | <p>Selon les règles d'admissibilité au <i>Family and Medical Leave Act of 1993</i></p> | 24 heures* | <ol style="list-style-type: none"> 1. Congé pour participer à des activités scolaires; 2. Congé pour accompagner son enfant lors d'un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste; 3. Congé pour accompagner une personne âgée** à des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ou pour d'autres services professionnels. | Oui | Selon le FMLA of 1993 | <p>*Durée totale du congé La durée totale des congés est de 24 heures au cours d'une période de 12 mois, en plus des congés disponibles en vertu de la loi fédérale (<i>Family and Medical Leave Act of 1993</i>).</p> <p>** Personne âgée Une personne âgée d'au moins 60 ans qui a un lien par le sang ou le mariage avec l'employé, incluant les parents.</p> <p>Avis à l'employeur L'employé doit donner un avis d'au moins 7 jours avant la date de début du congé ou dès que possible lors d'une urgence</p> <p>Certificat médical L'employeur peut exiger un certificat selon la réglementation existante.</p> |

| | Admissibilité | Durée | Congés | Fractionnement possible | Avantages sociaux | Commentaires |
|---|--|--------------------------------------|--|-------------------------|--|---|
| <p>Rhode Island</p> <p><i>General Laws of Rhode Island, Title 28 Labor And Labor relations, Chapter 28-48 Rhode Island Parental and Family Leave Act: Sec. 28-48-1, 28-48-2, 28-48-3, 28-48-12</i></p> | <p>1. Avoir 12 mois de service chez l'employeur; et</p> <p>2. Être un employé à plein temps effectuant une moyenne d'au moins 30 heures de travail par semaine; et</p> <p>3. Travailler pour un employeur dont l'entreprise compte au moins 50 employés;</p> <p>ou</p> <p>Travailler pour l'État du Rhode Island; ou</p> <p>Travailler pour une entité administrative municipale qui a au moins 30 employés.</p> | <p>13 semaines* (non rémunérées)</p> | <p>1. Lors de la naissance de son enfant;</p> <p>2. Lors de l'adoption d'un enfant de 16 ans ou moins;</p> <p>3. Congé parental pour prendre soin d'un proche parent (enfant, père, mère, conjoint, beau-père, belle-mère) à cause d'une condition médicale sérieuse**;</p> <p>4. Congé personnel à cause d'une condition médicale sérieuse**.</p> | <p>—</p> | <p>Maintien des prestations de maladie (health benefits)</p> <p>(l'employé doit payer sa quote-part)</p> | <p>*Durée totale des congés La durée totale des congés est de 13 semaines au cours d'une période de 2 ans. Si l'employeur fournit des congés payés pour raison médicale, ils sont utilisés en premier dans la période de 13 semaines.</p> <p>** Condition médicale sérieuse Problème de santé, blessure, handicap ou condition physique ou mentale qui implique soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toute période d'incapacité ou de traitement nécessitant une hospitalisation ou des soins médicaux à domicile, ainsi que la convalescence reliée à cette période; - Tout traitement continu prodigué par un fournisseur de soins («health care provider»), au cours d'une période d'incapacité. <p>Avis à l'employeur L'employé doit donner un avis de 30 jours avant la date de début du congé à moins d'en être empêché par une urgence médicale.</p> <p>Certificat médical L'employeur peut exiger un certificat médical.</p> <p>Retour au travail L'employé doit être réintégré au poste qu'il occupait lors de son départ ou à un poste équivalent, comportant la même ancienneté, statut, avantages sociaux, salaire et autres conditions de travail.</p> |
| | | <p>10 heures*** (non rémunérées)</p> | <p>Congé pour participer à des conférences et à des activités scolaires****.</p> | <p>—</p> | <p>—</p> | <p>***Durée totale des congés La durée totale des congés est de 10 heures au cours d'une période de 12 mois. Durant le congé, l'employé peut utiliser des congés accumulés qui sont rémunérés (vacances ou autre congé approprié).</p> <p>****Congé Il s'agit d'un congé pour le parent, le parent adoptif ou le gardien d'un enfant.</p> <p>Avis à l'employeur L'employé doit donner un avis de 24 heures avant le début du congé.</p> |

| | Admissibilité | Durée | Congés | Fractionnement possible | Avantages sociaux | Commentaires |
|---|---|---|--|--|---|---|
| <p>Vermont</p> <p><i>Parental and Family Leave in Vermont Statutes Annotated, Title 21, Chapter 5 : 471-472a</i></p> | <p>Congé parental Travailler pour un employeur ayant 10 employés et plus effectuant une moyenne d'au moins 30 heures de travail par semaine durant l'année.</p> <p>Congé familial et congé familial de courte durée Travailler pour un employeur ayant 15 employés et plus effectuant une moyenne d'au moins 30 heures de travail par semaine durant l'année.</p> | <p>12 semaines* (non rémunérées)</p> <p>Congé familial de courte durée** 4 heures par période de 30 jours, sans excéder 24 heures par période de 12 mois. (non rémunérées)</p> | <p>Congé parental</p> <ol style="list-style-type: none"> Lors de la grossesse et/ou après la naissance; Lors de l'adoption d'un enfant de 16 ans ou moins. <p>Congé familial</p> <ol style="list-style-type: none"> Congé personnel à cause d'une maladie sérieuse*** Congé pour prendre soin d'un proche parent (enfant, enfant du conjoint, orphelin, enfant placé, père, mère, époux, épouse, père et mère du conjoint) à cause d'une maladie sérieuse*** <p>Congé familial de courte durée</p> <ol style="list-style-type: none"> Congé pour participer à des activités préscolaires et scolaires; Congé pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste; Congé pour accompagner un proche parent (enfant, enfant du conjoint, enfant placé, orphelin, père, mère, conjoint, père et mère du conjoint) lors de rendez-vous chez le médecin ou le dentiste; Congé pour accompagner un proche parent (père, mère, conjoint, père et mère du conjoint) à un rendez-vous pour des services professionnels (soins et bien-être); Congé pour une urgence médicale (enfant, enfant du conjoint, enfant placé, orphelin). | <p>—</p> <p>—</p> <p>Congé familial de courte durée Oui****</p> | <p>Maintien (l'employé peut devoir payer sa quote-part)</p> <p>Maintien (l'employé peut devoir payer sa quote-part)</p> <p>Maintien (l'employé peut devoir payer sa quote-part)</p> | <p>*Durée totale des congés La durée totale des congés (parental et familial) est de 12 semaines au cours d'une période de 12 mois. Durant le congé, l'employé peut utiliser des congés accumulés (maladie, vacances ou autre congé rémunéré) sans excéder 6 semaines.</p> <p>** Congé familial de courte durée Un employé peut choisir d'utiliser des congés rémunérés accumulés, incluant les vacances et les congés personnels.</p> <p>*** Maladie sérieuse Accident, problème de santé et condition physique ou mentale qui implique un risque de décès important, des soins hospitaliers, des soins continus à domicile sous la supervision d'un médecin.</p> <p>**** Fractionnement Un employeur peut exiger que le congé soit pris en 2 périodes d'un minimum de 2 heures.</p> <p>Avis à l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employé doit donner un avis écrit dans un délai raisonnable, incluant la date de départ et la date prévue du retour au travail. Lors d'une naissance ou une adoption, l'employeur ne peut exiger un avis plus de 6 semaines avant la date anticipée du début du congé. Lors d'un congé familial de courte durée, l'avis doit être fourni le plus tôt possible mais en aucun cas plus tard que 7 jours avant le congé, sauf dans le cas d'une urgence. <p>Certificat médical L'employeur peut demander un certificat médical lors d'une maladie sérieuse de l'employé ou d'un membre de sa famille.</p> <p>Retour au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employé doit être réintégré au poste qu'il occupait lors de son départ ou à un poste équivalent, comportant le même salaire, les mêmes avantages sociaux, ancienneté et autres conditions de travail. Un employé peut revenir au travail plus tôt que la date prévue s'il y a une entente avec l'employeur. |

| LICENCIEMENTS COLLECTIFS ¹ | | | FERMETURE D'ENTREPRISE ² | | | Commentaires |
|---------------------------------------|--|----------------------|-------------------------------------|--|----------------------|--------------|
| Nombre d'employés affectés | Période d'étalement ³ (jours) | Préavis ⁴ | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement ³ (jours) | Préavis ⁴ | |
| | | Délai (jours) | | | Délai (jours) | |

Descripteurs

1. Acte par lequel un employeur met fin au contrat de travail de plusieurs ou de l'ensemble des membres de son personnel pour des motifs d'ordre économique ou technique.
2. Selon la loi fédérale, il s'agit de la fermeture permanente ou temporaire d'un seul établissement ou d'une ou plusieurs unités à l'intérieur d'un seul établissement si cela résulte en une perte d'emplois. Dans les États de la Californie, du Maine ou du Massachusetts, il s'agit de la relocalisation ou de la cessation totale ou substantielle des activités industrielles ou commerciales dans un établissement assujetti à la loi.
3. Laps de temps à l'intérieur duquel s'effectuent les licenciements afin d'être assujettis aux dispositions de la loi.
4. Avis préalable qu'un employeur doit donner aux organismes gouvernementaux désignés et aux employés ou à leur représentant.

| | LICENCIEMENTS COLLECTIFS | | | FERMETURE D'ENTREPRISE | | | Commentaires |
|--|---|---|-------------------------|----------------------------|---|-------------------------|--|
| | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement (jours) | Préavis | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement (jours) | Préavis | |
| | | | Délai (jours) | | | Délai (jours) | |
| <p>Fédéral – É.-U.</p> <p><i>Worker Adjustment and Retraining Notification Act in United States Code, Title 29 Labor, Chapter 23 : 2101, 2102.</i></p> <p>Code of Federal Regulations, Title 20 Employees' Benefits, Chapter V : Part 639.</p> | <p>50 à 499* et représentant au moins 33 % des employés</p> <p>ou</p> <p>500 et plus*</p> | <p>30 ou 90 (s'il y a 2 groupes et plus d'employés)</p> | <p>60** minimum</p> | <p>50 et plus*</p> | <p>30 90 (s'il y a 2 groupes et plus d'employés)</p> | <p>60** minimum</p> | <p>* Excluant les employés à temps partiel</p> <p>** Le préavis doit être remis 60 jours avant la date fixée ou, s'il est impossible de la déterminer, 60 jours avant la date de début d'une période de 2 semaines au cours de laquelle cette date prendra effet.</p> <p>Nombre d'employés affectés : Le nombre de salariés requis lors d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise peut également être atteint s'il y a 2 groupes et plus d'employés impliqués dans un établissement et que la somme des employés affectés satisfait aux critères établis.</p> <p>Perte d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cessation d'un emploi, autre qu'un congédiement pour cause, un départ volontaire ou une retraite; - Licenciement de plus de 6 mois; - Réduction des heures de travail de plus de 50 % durant chaque mois d'une période de 6 mois. <p>Licenciement collectif : Il s'agit d'une réduction de personnel qui n'est pas le résultat d'une fermeture d'entreprise mais une perte d'emplois à un seul établissement.</p> <p>Fermeture d'entreprise : Il s'agit d'une fermeture permanente ou temporaire d'un seul établissement ou d'une ou plusieurs entité(s) administrative(s) d'un seul établissement qui amène une perte d'emplois.</p> <p>Employeurs visés : Il s'agit des employeurs qui ont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 employés et plus, excluant ceux à temps partiel; ou - 100 employés et plus, incluant ceux à temps partiel, qui dans l'ensemble travaillent au moins 4 000 heures par semaine, excluant les heures en temps supplémentaire. <p>Employeurs exclus : Les entités administratives régulières des gouvernements (Fédéral, État, Local) fournissant des services publics.</p> |

| | LICENCIEMENTS COLLECTIFS | | | FERMETURE D'ENTREPRISE | | | Commentaires |
|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------|----------------------------|-----------------------------|---------------|---|
| | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement (jours) | Préavis | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement (jours) | Préavis | |
| | | | Délai (jours) | | | Délai (jours) | |
| Fédéral – É.-U. (suite) | | | | | | | <p>Employés visés : Les employés salariés, les employés payés à l'heure, les administrateurs et les superviseurs.</p> <p>Employé à temps partiel : Il s'agit d'un employé qui travaille moins de 20 heures par semaine ou qui a travaillé moins que 6 mois durant les 12 derniers mois précédant la date de l'avis.</p> <p>Avis écrit remis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au représentant des employés ou, s'il n'y en a pas, à chaque employé affecté; - à l'État ou à une entité administrative désignée; - au chef officiel élu du gouvernement local impliqué. <p>Exceptions pour le préavis de 60 jours : Le préavis peut être inférieur à 60 jours mais il doit être fourni le plus tôt possible dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - compagnie en difficulté; - circonstances d'affaires imprévisibles; - désastre naturel. |

| | LICENCIEMENTS COLLECTIFS | | | FERMETURE D'ENTREPRISE | | | Commentaires |
|---|----------------------------|-----------------------------|---------------|----------------------------|-----------------------------|---------------|---|
| | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement (jours) | Préavis | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement (jours) | Préavis | |
| | | | Délai (jours) | | | Délai (jours) | |
| <p>Californie</p> <p><i>Labor Code :</i> 1400 – 1402.5</p> | 50 et plus* | 30 | 60 | 50 et plus* | — | 60 | <p>* Employé visé : Une personne employée par un employeur pour au moins 6 des 12 mois précédant la date à laquelle l'avis est requis.</p> <p>Établissement visé : Établissement industriel ou commercial, ou une composante, qui emploie, ou a employé durant les 12 mois précédents, 75 employés et plus.</p> <p>Avis écrit : L'employeur est requis de donner un avis pour un licenciement collectif, lors d'une relocalisation (déménagement complet ou en grande partie des activités dans un endroit situé à 100 milles et plus) ou d'une cessation complète ou substantielle des activités.</p> <p>Avis écrit remis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux employés affectés; - au Département du développement de l'emploi; - aux chefs officiels élus du gouvernement local et du comté; - au comité local de placement de la main-d'œuvre . <p>Avis non requis : Un employeur n'est pas obligé de fournir un avis lors d'un désastre naturel ou d'un acte de guerre. De plus, le Département du développement de l'emploi peut, à certaines conditions, soustraire l'employeur à l'obligation de fournir un avis dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si l'employeur était en recherche active de capitaux ou d'affaires; - si l'obtention des capitaux et des affaires recherchés avaient empêché l'employeur d'éviter ou de reporter la relocalisation ou la fermeture; - si l'employeur a cru raisonnablement et de bonne foi que la transmission de l'avis requis l'aurait empêché d'obtenir le capital nécessaire ou les affaires. |

| | LICENCIEMENTS COLLECTIFS | | | FERMETURE D'ENTREPRISE | | | Commentaires |
|---|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|--|
| | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement (jours) | Préavis Délai (jours) | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement (jours) | Préavis Délai (jours) | |
| Californie (suite) | | | | | | | <p>Exceptions : Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque la fermeture ou la mise à pied est le résultat de l'achèvement d'un projet particulier ou d'un engagement d'un employé soumis aux <i>Wage Orders</i> « <i>Broadcasting Industry</i> », « <i>Motion Picture Industry</i> » et « <i>Certain On-Site Occupations in Construction, Drilling, Logging and Mining Industries</i> ». Elles ne s'appliquent également pas aux employés saisonniers.</p> <p>Indemnité : L'employeur qui omet de fournir l'avis prévu doit verser une indemnité équivalente au salaire (moyenne du taux régulier reçu au cours des 3 dernières années ou taux final selon le plus élevé) et à la valeur du coût des autres bénéfices (incluant le coût de toute dépense médicale encourue qui aurait été couverte par le plan). L'indemnité doit correspondre à la plus courte des deux périodes suivantes : - la période correspondant au défaut de l'employeur de donner cet avis, jusqu'à un maximum de 60 jours; - la moitié du nombre de jours pendant lesquels l'employé a été à l'emploi de cet employeur.</p> |
| <p>Maine</p> <p><i>Maine Revised Statutes</i>, Title 26 Labor and industry, Chapter 7, Subchapter 2 : 625-B</p> | — | — | 60* | — | — | 60* | <p>Établissement visé : Établissement industriel ou commercial, ou une composante, qui emploie, ou a employé durant les 12 mois précédents, 100 employés et plus.</p> <p>* Avis écrit : L'employeur doit donner un avis d'au moins 60 jours au directeur du Bureau des normes du travail lors d'une relocalisation (déménagement complet ou en grande partie des activités dans un endroit situé à 100 milles et plus) ou d'une cessation substantielle des activités. Lorsque la relocalisation des activités est faite à l'extérieur de l'État du Maine, l'employeur doit donner un avis d'au moins 60 jours aux employés affectés et aux responsables de la municipalité où l'entreprise est située.</p> <p>Indemnité : Tout employeur qui procède à une relocalisation ou à la fermeture d'un établissement assujéti doit payer à ses employés une indemnité («<i>severance pay</i>») égale à une semaine de salaire pour chaque année d'emploi de l'employé dans cet établissement. Il n'est pas tenu de verser cette indemnité si : - la relocalisation ou la fermeture d'un établissement est nécessaire à cause d'un désastre naturel; - l'employé reçoit selon les termes d'un contrat une indemnité égale ou plus élevée ; - l'employé accepte un emploi à un autre endroit; - l'employé a été à l'emploi de l'employeur pour moins de 3 ans.</p> |

| | LICENCIEMENTS COLLECTIFS | | | FERMETURE D'ENTREPRISE | | | Commentaires |
|---|----------------------------|-----------------------------|---------------|--|--|---------------|--|
| | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement (jours) | Préavis | Nombre d'employés affectés | Période d'étalement (jours) | Préavis | |
| | | | Délai (jours) | | | Délai (jours) | |
| <p>Massachusetts</p> <p><i>Massachusetts General Laws Annotated, Part I, Title XXI :</i> Chapter 149, Labor and Industries : 179B Chapter 151A, Employment and Training : 71A, 71B</p> | — | — | — | 90 % et plus (fermeture complète) | 6 mois ou autre période déterminée (fermeture complète) | * | <p>Établissement visé : Établissement où travaillent 12 employés et plus.</p> <p>* Avis : Un employeur doit aviser le directeur du Département du travail et du développement de la main-d'œuvre lors du changement de localisation de ses activités à l'intérieur de l'État et ce, selon les règles établies. Tout employeur qui procède à une fermeture d'entreprise doit informer ce directeur.</p> <p>L'employeur avise par écrit, sur une base volontaire, les employés ou leur représentant que l'entreprise fermera.</p> <p>Date de certification : La date réelle ou anticipée de la fermeture complète ou partielle d'une entreprise telle que déterminée par le commissaire (directeur du Département du travail et du développement de la main-d'œuvre).</p> <p>Fermeture d'entreprise : Arrêt permanent ou réduction des activités dans un établissement qui, tel que déterminé par le commissaire, résulte en une mise à pied permanente d'au moins 90 % des employés de cet établissement à l'intérieur d'une période de 6 mois précédant la date de certification, ou de toute autre période que le commissaire prescrit, en autant que cette période se situe à l'intérieur de ladite période de 6 mois précédant la date de certification.</p> <p>La fermeture partielle est un arrêt permanent d'une portion majeure des activités dans un établissement qui résulte dans la fin d'emploi d'un nombre significatif d'employés et qui affecte les travailleurs et les communautés d'une manière semblable à une fermeture d'entreprise.</p> |