

## Les congés payés pour maladie et mise en sécurité et le COVID-19 -- Questions et réponses

**MIS À JOUR LE 18/03/2020**

Employeurs et employés ont chacun un rôle à jouer pour préserver la santé et la sécurité de la communauté en permettant aux employés d'utiliser leurs congés payés pour maladie et mise en sécurité (PSST) ! Ce document apporte des réponses aux questions que vous vous posez peut-être à propos de la loi de Seattle sur les congés payés pour maladie et mise en sécurité. Consultez le site Internet du [bureau des normes du travail \(OLS, Office of Labor Standards\)](#) pour obtenir des informations plus détaillées.

L'ordonnance sur les congés payés pour maladie et mise en sécurité (Paid Sick and Safe Time Ordinance) :

- Protège la santé publique en veillant à ce que les employés et les enfants qui sont malades puissent rester à la maison, à l'écart de leurs collègues, de leur établissement scolaire et de leurs clients
- Favorise la productivité des entreprises en limitant la propagation de la maladie
- Renforce la sécurité de l'économie, car les employés peuvent se soigner sans perdre leur salaire

Vous avez une question à laquelle vous n'avez pas trouvé de réponse dans cette FAQ ? Consultez notre site Internet dédié sur les congés de maladie payés, appelez le 206-256-5297, ou contactez-nous par voie électronique :

- Vous êtes un employé et vous avez une question ou une réclamation—soumettez une [requête en ligne](#) ou envoyez-nous un e-mail à l'adresse [workers.laborstandards@seattle.gov](mailto:workers.laborstandards@seattle.gov).
- Vous êtes un employeur et vous avez besoin d'une assistance technique—soumettez une [requête en ligne](#) ou envoyez-nous un e-mail à l'adresse [business.laborstandards@seattle.gov](mailto:business.laborstandards@seattle.gov).

---

**Nouveau !** Cette loi a été modifiée le 16 mars 2020. Ces modifications sont entrées en vigueur le 18 mars 2020. Ce document a été mis à jour pour refléter ces modifications.

---

### **Mise à jour : Que sont les congés payés pour maladie et mise en sécurité (PSST) ?**

Les congés payés pour maladie et mise en sécurité sont des congés qui sont payés par l'employeur et que les employés peuvent utiliser :

- Pour prendre soin d'eux-mêmes ou d'un membre de leur famille en cas de maladie, blessure ou problème de santé
- Pour consulter un médecin pour obtenir des conseils médicaux et des soins de prévention pour eux-mêmes ou pour un membre de leur famille
- Lorsque les employés sont invités par un responsable de santé publique à se mettre en quarantaine
- Lorsque l'école ou le lieu de garde d'un membre de leur famille est fermé
- Lorsque leur lieu de travail est fermé sur ordre d'un responsable public pour raisons de santé
- Dans le cas d'une entreprise qui compte 250 employés ou plus en équivalent temps plein dans le monde : lorsque leur lieu de travail est fermé pour une quelconque raison liée à la santé ou à la sécurité.

### **Qui sont les employés qui bénéficient du PSST ?**

À Seattle, la loi oblige les employeurs à accorder à tous les employés des congés payés pour maladie et mise en sécurité. Cela comprend les employés à temps plein, à temps partiel, temporaires, exemptés et non exemptés.

### **Combien de jours de PSST les employés ont-ils ?**

Les congés payés pour maladie et mise en sécurité sont acquis au fil du temps. Le nombre de jours disponibles dépend du nombre d'heures travaillées par l'employé et du nombre d'employés dans l'entreprise. Pour en savoir plus, consultez le [site Internet du bureau des normes du travail](#).

Les informations fournies dans ce document ne constituent pas un avis juridique et ne doivent pas être substituées aux lois et à la réglementation en vigueur.

Révision : 18/03/2020

### **Combien de PSST un employé peut-il prendre en une fois ?**

Un employé peut utiliser toutes les heures qu'il a accumulées, par incréments aussi petits que la plus petite mesure de temps comptabilisée par l'employeur dans le temps de travail (mais pas plus d'une heure).

### **Comment un employé peut-il consulter son solde de PSST ?**

Les employeurs doivent communiquer cette information à chaque versement de salaire. De nombreux employeurs indiquent cette information sur les bulletins de paie ou dans un système d'information de paie en ligne.

### **Mise à jour : Un employé peut-il utiliser son PSST si son lieu de travail est fermé en raison d'un risque potentiel pour la santé, comme le COVID-19 ?**

Oui. Selon les conditions suivantes :

- Tous les employeurs doivent autoriser leurs employés à prendre un PSST si leur lieu de travail est fermé sur ordre d'un responsable public pour raison de santé.
- Les employeurs qui comptent 250 employés ou plus en équivalent temps plein dans le monde entier doivent autoriser leurs employés à prendre un PSST si leur lieu de travail réduit ses activités ou ferme ses portes pour une quelconque raison liée à la santé ou à la sécurité. La fermeture de l'établissement ne doit pas nécessairement être ordonnée ou recommandée par un responsable public

### **Qui est considéré comme un responsable public ?**

Un responsable public est un employé du gouvernement qui est autorisé à fermer un lieu de travail ou un établissement scolaire. Il peut s'agir d'autorités ou de responsables de santé publique à l'échelle locale, étatique ou fédérale (par ex., le département de la santé publique du comté de King-Seattle (Seattle - King County Public Health), le centre de contrôle des maladies (Center for Disease Control) ou le département de la santé de l'État (State Department of Health)) ou du directeur d'une école publique.

### **Mise à jour : Un employé peut-il utiliser son PSST si l'école ou le lieu de garde d'un *membre de sa famille* est fermé ?**

Oui. Un employé peut utiliser son PSST si l'école ou le lieu de garde d'un membre de sa famille est fermé. Préalablement aux modifications de mars 2020, les employés pouvaient utiliser leur PSST lorsque le lieu de garde ou l'école de leur *enfant* était fermé sur ordre d'un responsable de la santé publique pour raison de santé. Désormais, un employé peut utiliser son PSST si le lieu de garde ou l'école de n'importe quel *membre de sa famille* est fermé. En outre, la loi n'exige plus que la fermeture soit motivée par des raisons de santé ou qu'elle soit ordonnée par un responsable de la santé publique.

### **Mise à jour : Qui est considéré comme un membre de la famille ?**

Un membre de la famille est un enfant, un parent, un conjoint, un partenaire domestique enregistré, un grand-parent, un petit-enfant, un frère ou une sœur.

### **Mise à jour : Un employeur peut-il demander des détails, ou la raison pour laquelle un employé a demandé à utiliser son PSST ?**

Non. Les employés ne sont pas tenus d'indiquer la raison pour laquelle ils utilisent leur PSST. Les employeurs peuvent demander un justificatif attestant que l'utilisation du PSST relève d'un usage autorisé après plus de trois jours d'absence consécutifs au titre du PSST. Les employeurs ne peuvent pas interroger l'employé quant au motif d'utilisation du PSST. Veuillez consulter notre [FAQ exhaustive](#) pour de plus amples informations.

### **Mise à jour : Quand un employeur peut-il demander un justificatif pour le PSST utilisé par l'employé ?**

Après une absence de trois jours, un employeur peut exiger un justificatif attestant que l'utilisation continue du PSST est nécessaire. L'employé n'est pas tenu d'expliquer la nature de l'utilisation, il doit seulement prouver qu'elle est autorisée. Les employeurs ne sont pas tenus de demander un justificatif et nous encourageons les employeurs à faire preuve de flexibilité dans la mesure du possible pendant cette période.

Pour en savoir plus sur la vérification et les règles relatives au paiement, veuillez consulter notre [FAQ exhaustive](#).

### **Peut-on obliger un employé à utiliser le PSST ?**

Non. Les employeurs ne peuvent pas exiger d'un employé qu'il utilise son PSST pour une absence qui est autrement couverte par l'ordonnance.

### **Un employeur peut-il obliger un employé à rentrer chez lui lorsqu'il est malade ?**

La loi sur le PSST n'interdit pas à un employeur de renvoyer un employé chez lui s'il est malade. D'autres lois de l'État et locales peuvent déterminer s'il est légal ou obligatoire de renvoyer une personne malade chez elle. Par exemple, la réglementation du département de la santé exige d'un employeur du secteur de la restauration qu'il renvoie chez lui un employé qui présenterait des symptômes, tels que des vomissements ou des maux de gorge accompagnés de fièvre. Pour en savoir plus, consultez le [Code Administratif de l'État de Washington 246-215](#) ou contactez le [département de la santé publique du comté de King-Seattle](#).

### **Un employeur peut-il empêcher un employé de travailler au motif qu'il a séjourné dans un pays touché par une épidémie ?**

Avoir voyagé dans un pays ou une région particulière n'est pas un indicateur fiable pour savoir si une personne a été exposée au COVID-19. Aucun groupe de personnes en particulier n'est responsable de l'épidémie de COVID-19 et ne doit pas être ciblé comme étant la cause de cette épidémie. Des informations sur la manière d'éviter et de réagir aux stigmates et à la diffusion de fausses informations sont disponibles en [cliquant ici](#). Toute forme de représailles dans l'emploi basée sur l'origine ethnique ou nationale d'un employé peut donner lieu à une plainte pour discrimination. Pour en savoir plus, contactez le [bureau des droits civiques](#) au 206-684-4500.

### **Mise à jour : Que se passe-t-il si un employé a utilisé tous ses PSST accumulés, ou si un employé a été embauché récemment dans l'entreprise et n'a pas encore cumulé de PSST ?**

La seule obligation des employeurs est d'autoriser leurs employés à utiliser leurs heures de PSST accumulées. Les employeurs peuvent, à leur discrétion, accorder davantage de congés payés ou autoriser l'utilisation des vacances ou d'autres formes de congés cumulés par l'employé. D'autres lois peuvent obliger un employeur à accorder des congés à ses employés, notamment : la loi sur les congés familiaux et médicaux (Family and Medical Leave Act), le congé payé familial pour raison médicale dans l'État de Washington (Washington State Paid Family Medical Leave) et les lois fédérales, étatiques et locales sur le handicap.

Le 18 mars 2020, le gouvernement américain a adopté une loi d'urgence qui permet à certains employés de bénéficier de congés de maladie pour des raisons liées au COVID-19 même si les employés n'ont pas accumulé de PSST. Cette loi entre en vigueur aux environs du 2 avril 2020. L'OLS actualisera cette FAQ à mesure que de nouvelles informations sont disponibles.

### **Un employé peut-il faire don de son PSST à un régime de don de congés payés pour aider ses collègues qui ont besoin du PSST ?**

Oui, si l'employeur dispose d'un programme qui permet cette démarche. (Pas d'obligation légale.)

### **Un employé doit-il trouver quelqu'un pour le remplacer pendant les heures de congés qu'il prend au titre du PSST ?**

Les informations fournies dans ce document ne constituent pas un avis juridique et ne doivent pas être substituées aux lois et à la réglementation en vigueur.

Révision : 18/03/2020

Non. Un employeur ne peut pas exiger d'un employé qu'il se trouve un remplaçant pour couvrir ses heures de congés au titre du PSST.

**Un employé peut-il modifier ses horaires de travail au lieu d'utiliser ses congés payés pour maladie et mise en sécurité ?**

Oui. En cas d'accord entre l'employeur et l'employé, celui-ci peut échanger ses horaires de travail plutôt que de prendre un congé payé au titre du PSST.

**Les employés des écoles publiques de Seattle (SPS, Seattle Public Schools) sont-ils concernés par la loi de Seattle sur les congés payés pour maladie et mise en sécurité ?**

Non. Toutefois, certains employés des écoles publiques de Seattle peuvent être couverts au titre de la loi de l'État de Washington sur les congés payés pour maladie (Washington State Paid Sick Leave law). Pour en savoir plus à propos des mesures de protection prévues par l'État, rendez-vous sur : <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/>.

**Un employé peut-il utiliser son PSST pour des raisons autres que celles prévues par la loi ?**

Oui. Un employeur peut autoriser l'utilisation du PSST pour des motifs qui ne sont pas prévus dans la loi.

**Qui dois-je contacter si j'ai d'autres questions à propos de mes droits ou responsabilités en vertu de cette loi ?**

Appelez le [Seattle Office of Labor Standards \(OLS\)](#) au [206-256-5297](tel:206-256-5297) ou consultez notre site Internet à l'adresse <http://www.seattle.gov/laborstandards>. Nous pouvons vous apporter des réponses et vous fournir des ressources !

**Où puis-je trouver d'autres informations à propos du COVID-19 (précédemment appelé le nouveau coronavirus) et les mesures que je peux prendre pour m'y préparer ?**

Consultez le [site Internet](#) du département de la santé publique du comté de King-Seattle pour des informations sur le COVID-19, avec une FAQ exhaustive et des recommandations de préparation destinées au grand public, aux écoles, aux lieux de travail, aux professionnels de santé et plus encore.

**Nouveauté !** Rendez-vous sur ce site Internet pour [découvrir des ressources destinées aux communautés affectées par le Covid-19](#).