

[**Employers**: This is a sample employee notice employers can use to inform their employees about earned sick and safe time as required under [Minnesota Statutes § 181.9447, subdivision 9](https://www.revisor.mn.gov/laws/2023/0/53/laws.12.1.0#laws.12.1.0). Instructions for completing this notice are in brackets. Delete all instructions before providing this to the employee.]

# Avis concernant les congés maladie ou maltraitance accumulés

Dans le Minnesota, les salariés ont droit à des congés payés en cas de maladie ou s’ils sont victimes d’une maltraitance quelconque. Un salarié a droit à une heure au moins de congés payés maladie ou maltraitance pour 30 heures travaillées et peut cumuler jusqu’à 48 heures de congés maladie ou maltraitance par an. [If you are using a more generous accrual system or a front-loading system, edit the previous sentence and insert the applicable system for the employee who will receive this notice.] Dans le compte du cumul des heures de congés payés pour maladie ou maltraitance auxquelles le salarié a droit, une année correspond à : [Note here how you define the accrual or benefit year for the employee. Examples include the calendar year, year by work anniversary or another 12-month period.]

Les heures de congé maladie ou maltraitance que le salarié a accumulées et utilisées sur son dernier cycle de paie doivent figurer sur la fiche de paie qui lui est remise en fin de chaque cycle de paie. Les heures de congés maladie ou maltraitance accumulées doivent être payées au même tarif que les heures de travail du salarié. Un salarié qui prend un congé maladie ou maltraitance n’a aucune obligation de trouver un remplaçant capable de couvrir ses heures de travail pendant un poste. Il peut utiliser ses congés maladie ou maltraitance accumulés pour toute ou partie d’un poste, à sa discrétion.

Les congés maladie ou maltraitance accumulés peuvent être utilisés :

* en cas de maladie du salarié, pour traiter des problèmes de santé ou de santé mentale ou pour des actes de médecine préventive ;
* en cas de maladie d’un membre de la famille du salarié, pour traiter ses problèmes de santé ou de santé mentale ou pour des actes de médecine préventive ;
* en cas d’absence consécutive à une maltraitance familiale, une agression sexuelle ou une traque furtive du salarié ou d’un membre de sa famille ;
* en cas de fermeture du lieu de travail du salarié pour cause de catastrophe naturelle, urgence d'atteinte à l’ordre public ou en cas de fermeture de l’école ou de la crèche d’un membre de sa famille pour les mêmes causes ; et
* si une autorité sanitaire ou un professionnel de la santé déclare que le salarié ou un membre de sa famille est atteint d’une maladie contagieuse.

## Notification à l’employeur, documentation

Un employeur peut exiger de ses employés qu'ils fournissent jusqu'à sept jours de préavis lorsque cela est possible (par exemple, lorsqu'un employé a un rendez-vous médical programmé à l'avance) avant d'utiliser le temps de maladie et de sécurité. Un employeur peut également exiger de ses employés qu'ils fournissent certains documents concernant la raison de leur utilisation du temps de maladie et de sécurité gagné s'ils l'utilisent pendant plus de deux jours de travail consécutifs programmés.

[The following is an example of an employer policy for employees to provide notice before using earned sick and safe time. Edit the following text to match your company’s policy.] Si un salarié envisage d’utiliser ses congés maladie ou maltraitance pour se rendre à un rendez-vous, à une visite de médecine préventive ou pour une autre raison qu’il connaît à l’avance, on lui demande d’informer [name or position] par [phone, email or other communication] aussi longtemps à l’avance que possible, mais au moins [number between one and seven] jours à l’avance. Dans les cas où le salarié ne peut pas donner de préavis, il doit contacter [name or position] par [phone, email or other communication] dès qu’il sait qu’il devra s’absenter du travail.

## Représailles, droit de déposer une plainte

La loi interdit à un employeur de recourir à des représailles ou d'engager une action punitive contre un salarié qui utilise ou demande des congés pour maladie ou maltraitance ou pour exercer ses droits légaux sur lesdits congés. Si un salarié pense qu’il a fait l’objet de représailles ou qu’on lui a refusé des congés pour maladie ou maltraitance auxquels il a droit, il peut déposer une plainte auprès du Minnesota Department of Labor and Industry (Ministère du travail et de l’industrie du Minnesota). Il peut aussi intenter une action en justice pour violation de son droit à utiliser ses congés maladie ou maltraitance accumulés.

**Informations complémentaires**

Contactez la Labor Standards Division (division Droit du travail) du Minnesota Department of Labor and Industry au 651-284-5075 ou par e-mail à [esst.dli@state.mn.us](mailto:esst.dli@state.mn.us) ou encore, consultez la page Web du département concernant le droit aux congés maladie ou maltraitance : [dli.mn.gov/sick-leave](https://dli.mn.gov/sick-leave).

Ce document contient es informations importantes concernant vos conditions d’emploi. Cochez une case à gauche pour recevoir ces informations dans une autre langue.

