



Foire aux questions (FAQ) sur le Congé familial et médical payé (PFML) pour les employeurs

Remarque : cette FAQ est élaborée en vue d'aider les employeurs et les employés à mieux comprendre leurs droits et responsabilités et à s'y retrouver dans la loi du Maine sur le congé familial et médical payé. Le document fournit des conseils, mais ne se substitue pas à l'autorité de la loi ou des règles du programme. Les informations contenues dans ce guide peuvent faire l'objet de modifications. Pour des informations plus récentes, veuillez consulter le site <https://www.maine.gov/paidleave/>.

Aperçu de la loi sur le congé familial et médical payé :

1. Qu'est-ce que le programme de congé familial et médical payé (PFML) ?

La loi sur le PFML du Maine prévoit jusqu'à 12 semaines de congés payés pour les congés familiaux, les congés médicaux, pour gérer la transition d'un membre de la famille en attente de déploiement militaire ou pour assurer la sécurité après des abus ou des violences. Cette loi est entrée en vigueur en octobre 2023, et ses principaux composants seront mis en œuvre en 2025 et 2026. Le Département du travail du Maine (MDOL) est responsable de la mise en œuvre de ce nouveau programme.

Cotisations :

2. D'où proviendront les cotisations à partir du 1er janvier 2025 ? Les cotisations sont-elles versées par le salarié, par l'employeur ou par une combinaison des deux ?

L'employeur et l'employé cotisent tous deux au Fonds PFML. Tous les fonds sont mis en commun pour payer les demandes futures ainsi que d'autres coûts administratifs. Les retenues sur le salaire des employés pour le programme PFML débuteront avec les dates de paie à partir du 1er janvier 2025 et seront transférées au Fonds pour le congé familial et médical payé du Maine (« Fonds PFML »).

3. Si les prestations ne sont versées qu'à partir de 2026, pourquoi les cotisations sont-elles versées en 2025 ?

Bien qu'il soit prévu que les prestations débutent le 1er mai 2026, les cotisations commenceront à être versées en 2025 afin de permettre l'accumulation de fonds suffisants pour payer les prestations et le fonctionnement du programme.

4. Quel est le taux de cotisation pour le congé familial et médical payé ?

Pour les années civiles 2025-2027, le taux de cotisation conjoint pour les employeurs et les employés est fixé à 0,5 ou 1 % des salaires en fonction de l'effectif de ses employés. L'employé ne peut pas fournir plus de 0,5 %. Les employeurs disposant de 15 salariés ou plus cotiseront à hauteur de 1 % des salaires et pourront déduire jusqu'à la moitié de la cotisation des salaires des employés. Les employeurs disposant de moins de 15 salariés cotiseront à hauteur de 0,5 % des salaires et pourront déduire la totalité du montant des salaires des employés.

5. Comment les salaires sont-ils définis dans le cadre du programme ?

Les salaires comprennent toutes formes de rémunération des services personnels, telles que le salaire normal, les pourboires, les commissions, les primes et les indemnités de licenciement. Ils ne couvrent pas les paiements effectués à des prestataires indépendants.

Aux fins des traitements des paies et des primes, les salaires sont calculés de la même manière que les salaires pour le chômage dans le Maine, mais ils sont appliqués à une base plus large de salariés qui ne sont pas traditionnellement soumis à l'impôt sur les cotisations de chômage dans le Maine. Tous les salaires perçus dans le Maine doivent être déclarés et le montant de la prime sera calculé de manière à exclure les montants dépassant le plafond annuel fixé par l'administration américaine de la Sécurité sociale.

6. Comment la localité des salaires gagnés dans le Maine est-elle déterminée ?

Le programme PFML utilisera le même critère de localité que la loi sur le chômage du Maine. De manière générale, si un employeur soumis à l'assurance chômage (AC) du Maine inclut un employé dans un rapport de l'AC du Maine basé sur sa localité, cet employé est également soumis au PFML du Maine. Lorsqu'un employeur inclut un employé dans un rapport de l'AC dans un autre État basé sur sa localité, le PFML considère que l'employé effectue son travail dans ce même État. Cependant, dans les cas où un employeur ou un type d'employé n'est pas soumis à la loi sur le chômage du Maine ou d'un autre État, mais est soumis au PFML du Maine, il convient donc d'établir la localité. Un test séquentiel à quatre critères peut permettre de déterminer un travailleur qui perçoit des salaires dans l'État du Maine :

Quatre critères, pris l'un après l'autre, déterminent si l'emploi doit ou non être déclaré dans le Maine :

- **Lieu d'exécution du travail :** si l'employé effectue tout son travail dans le Maine, ou si le travail effectué en dehors du Maine est occasionnel (temporaire ou mineur), la loi du Maine s'applique. Si ce n'est pas le cas, passez au critère suivant.
- **Siège des opérations :** si l'employé travaille dans le Maine et dans d'autres États, et que le siège des opérations se trouve dans le Maine, la loi du Maine s'applique. Le siège des opérations est le lieu principal à partir duquel l'employé commence à travailler et revient régulièrement. Si ce n'est pas le cas, passez au critère suivant.
- **Lieu à partir duquel le service est dirigé ou contrôlé :** si l'employé effectue une partie du travail dans le Maine et le service est dirigé ou contrôlé depuis le Maine, la loi du

Maine s'applique. Il s'agit ici d'un lieu d'autorité générale plutôt que de supervision directe. Si ce n'est pas le cas, passez au critère suivant.

- **Lieu de résidence :** si aucun des critères ci-dessus ne s'applique et que l'employé travaille dans le Maine et dans d'autres États, et qu'il réside dans le Maine, la loi du Maine s'applique. Si aucun des critères ci-dessus ne s'appliquent, l'emploi n'est pas à déclarer dans le Maine.

7. Qui est chargé de verser les contributions au Fonds PFML ?

Les employeurs sont chargés de verser les cotisations au Fonds PFML par le biais du portail Maine Paid Leave.

8. Le salaire du PFML est-il brut ?

Tout comme la définition du salaire par l'assurance chômage de l'État, le salaire du PFML n'est pas le salaire brut, mais le « salaire total concerné ». Le salaire total concerné est le salaire brut à l'exclusion des mêmes types de paiement exclus, tels que précisés dans le statut de l'assurance chômage de l'État et dans la loi fédérale sur la taxe de chômage. Pour plus d'informations sur les types de paiement exclus, veuillez consulter la publication 15 de l'IRS, circulaire E : [2025 Publication 15](#).

9. Les salaires au titre du programme PFML sont-ils calculés avant ou après impôt ?

Les primes sont *calculées* sur la totalité des salaires soumis, avant déduction de l'impôt fédéral sur le revenu, de l'impôt étatique sur le revenu, de la Sécurité sociale et de l'assurance-maladie.

10. Les primes versées au titre du programme PFML sont-elles imposables ?

La question de savoir si les primes PFML sont imposables dépend des orientations et des procédures de l'administration fiscale fédérale (Federal Internal Revenue Service). L'IRS a publié des directives officielles sur les questions d'imposition qui peuvent être consultées ici : [RR-25-04](#).

11. Comment les primes du PFML affectent-elles les salaires imposables des employés ?

Les primes au titre du PFML ne réduisent pas les salaires imputés pour d'autres programmes fiscaux fédéraux et étatiques. Les primes au titre du PFML sont retenus sur le salaire de l'employé, après déduction des taxes fédérales et étatiques.

Si un employeur décide de verser la part des primes du PFML de l'employé, sa contribution constitue une rémunération supplémentaire qui est incluse dans le revenu brut fédéral de l'employé en tant que salaire.

Les employés peuvent avoir le droit de déduire les primes versées au PFML au titre de l'impôt sur le revenu de l'État s'ils détaillent leurs déductions sur leur déclaration de revenus fédérale. Pour en savoir plus, veuillez consulter [RR-25-04](#).

12. Comment les primes versées au PFML affectent-elles les taxes de l'employeur ?

Les employeurs peuvent déduire la part de l'employeur requise des primes de PFML au titre de la taxe d'accise.

Si l'employeur choisit de payer la part des primes de PFML de l'employé, il peut la déduire en tant que dépense commerciale ordinaire et nécessaire.

Pour en savoir plus, veuillez consulter [RR-25-04](#).

13. Que faut-il indiquer dans la case 14 du formulaire W-2 pour les cotisations salariales ?

Les cotisations des primes versées par les employés doivent être indiquées dans la case 14 du formulaire W-2 avec la mention « MEPFML ».

Si un employeur paie la cotisation de prime pour la part de l'employé, celle-ci doit être incluse en tant que salaire sur le formulaire W-2 de l'employé.

Les paiements d'invalidité parrainés par l'employeur et les indemnités de maladie de tiers sont-ils soumis aux primes PFML du Maine ?

Conformément à la définition du salaire par l'assurance-chômage de l'État, également utilisée par le PFML, les prestations d'invalidité versées par l'employeur et les indemnités de maladie versées par un tiers (prestations d'invalidité de courte durée versées par l'agent d'un employeur, généralement une compagnie d'assurance) sont considérées comme des salaires jusqu'à « *l'expiration d'un délai de six mois civils suivant le dernier mois civil au cours duquel l'employé a travaillé pour cet employeur* » et sont donc soumises aux cotisations PFML.

Si ces paiements sont effectués par un tiers, l'employeur doit contacter son agent afin de justifier ces salaires. Si l'employé ne reçoit pas un salaire suffisant de la part de son employeur pendant ce congé pour couvrir ces primes, l'employeur peut déduire rétroactivement les primes manquantes dues par l'employé conformément à la section X (L) des règles PFML et déclarer ces salaires dans le trimestre au cours duquel ces déductions ont été effectuées.

6. Les prestations au titre du programme PFML sont-elles imposables ?

Veuillez noter : le 19 décembre 2025, l'IRS a accordé une prolongation pour certaines exigences de la taxation des prestations PFML en ce qui concerne le traitement des prestations de congé médical comme des salaires : [Prolongation de la période de transition jusqu'à l'année civile 2026 pour certaines exigences de la décision fiscale 2025-4](#). Pour l'année fiscale 2026, le PFML du Maine déclarera la partie imposable des prestations de congé médical comme revenu et émettra le formulaire 1099-G à l'employé. L'employé aura la possibilité de retenir les impôts sur le revenu de l'État et fédéraux, mais aucune prestation PFML ne sera soumise aux taxes sur la paie pour la Sécurité sociale et Medicare en 2026. À partir de l'année fiscale 2027, la partie imposable des prestations de congé médical sera traitée comme des salaires et déclarée sur le formulaire W-2 à l'employé, comme spécifié ci-dessus. La partie imposable des prestations

PFML pour congé médical sera soumise aux taxes sur la paie pour la Sécurité sociale et Medicare à partir de 2027. Nos directives sur le traitement des prestations PFML pour l'année fiscale 2027 se trouvent ci-dessous :

Les prestations au titre du PFML du Maine sont parfois imposables et parfois non. Pour les questions relatives à l'imposition, l'administration fiscale américaine (IRS) est la meilleure source d'informations. Cette dernière a publié des directives officielles à ce sujet. Vous pouvez les consulter ici : [Règle révisée de l'IRS 2025-4](#). Le tableau 2 à la page 29 en donne un bon résumé, ainsi que les informations qui suivent.

Les prestations versées au titre des congés familiaux sont considérées comme un revenu imposable, mais ne sont pas considérées comme un salaire. Ceci est similaire au traitement des allocations chômage. Vous avez la possibilité de prélever des retenues sur vos prestations au titre de l'impôt sur le revenu fédéral et de l'impôt sur le revenu de l'État. Vous recevrez un formulaire 1099-G (Forms 1099-G) à la fin de l'année pour remplir votre déclaration d'impôt sur le revenu. Les prestations versées pour les demandes de congé médical sont traitées différemment selon qui est tenu de payer les primes pour la couverture : l'employé ou l'employeur.

- Lorsque l'employé paie l'intégralité des primes, ses prestations de congé maladie ne sont pas imposables. Dans le Maine, les employeurs de moins de 15 salariés sont exemptés de leur part de la prime, de sorte que l'employé paie l'intégralité de celle-ci.
- Lorsque l'employé ne paie qu'une partie des primes, seule la part des prestations correspondant à ses cotisations est exonérée d'impôt. La proportion attribuable à la contribution de l'employeur serait des salaires imposables.
- Même si un employeur paie volontairement une partie de la quote-part de la prime de son employé, les règles fiscales restent les mêmes que celles prévues par la loi en matière de partage des coûts.

En règle générale, cela signifie que si vous prenez un congé auprès d'un employeur comptant moins de 15 employés (la loi présume alors que toutes les cotisations sont payées par les employés), aucune de vos prestations de congé maladie n'est imposable. Si vous prenez un congé auprès d'un employeur de 15 employés ou plus (dans le cadre de la loi prévoyant que la moitié des cotisations est payée par les salariés et l'autre moitié par l'employeur), la moitié de vos prestations de congé maladie sera imposable au titre des salaires. Les cotisations sociales pour la sécurité sociale et l'assurance maladie (Medicare) seront prélevées sur cette partie imposable des indemnités de congé maladie. Vous pouvez également choisir de retenir volontairement les impôts sur les revenus fédéraux et d'État. Vous recevrez un formulaire W-2 pour la partie imposable lorsque vous remplirez votre déclaration de revenus.

16. Qui est responsable du paiement des cotisations sociales de l'employeur pour la partie imposable des prestations de PFML ?

Pour la partie des prestations de congé médical soumise à l'impôt sur les salaires, le Département se chargera de calculer et de payer les cotisations sociales correspondantes à la charge de l'employeur. L'administrateur versera les cotisations sociales et délivrera les formulaires W-2 aux employés, selon les besoins, au nom du Département.

À compter de l'année d'imposition 2027, le Département assumera cette responsabilité et les coûts associés pendant la phase initiale du programme afin de simplifier le traitement fiscal des prestations. Le Département prend acte que les employeurs se conforment déjà aux exigences en matière d'impôt sur les salaires pour les programmes d'invalidité de courte durée et se réserve le droit d'adopter à l'avenir un processus similaire pour les prestations du PFML.

17. Quelles sont les sanctions encourues par un employeur s'il ne verse pas les cotisations ou ne soumet pas les déclarations de salaires dans les délais ?

La pénalité pour un employeur qui ne paie pas les cotisations et/ou ne soumet pas de rapports sur les salaires est de 1 % de la masse salariale trimestrielle totale de l'employeur. Cette pénalité est appliquée si l'employeur ne verse pas tout ou partie des cotisations dues au département sur une base trimestrielle. Les employeurs recevront une notification s'ils n'ont pas versé de cotisations ou n'ont pas soumis de rapport sur les salaires et disposeront d'un délai pour régulariser la situation avant que la pénalité ne leur soit imposée. Si un employeur découvre que son rapport sur les salaires doit être modifié après la date d'échéance pour y apporter des corrections, il disposera d'un délai pour verser la nouvelle cotisation avant que la pénalité ne soit imposée.

18. Je suis un travailleur indépendant, suis-je éligible au programme PFML ?

Les travailleurs indépendants sont éligibles au PFML, mais doivent choisir d'adhérer au programme. Pour les années calendaires 2025-2027, le taux de prime a été fixé à 0,5 % du revenu du travailleur indépendant. Les travailleurs indépendants peuvent souscrire à une couverture par le biais du portail Maine Paid Leave.

19. Je suis un travailleur indépendant, mais je perçois un salaire en tant qu'employé de mon entreprise, suis-je automatiquement couvert par la loi ?

Les salaires qu'un travailleur indépendant perçoit en tant que salarié de son entreprise sont soumis à des cotisations et doivent être inclus dans les rapports sur les salaires. Par exemple, le salaire raisonnable qu'un travailleur indépendant reçoit en tant qu'employé de son entreprise S-Corp est soumis à des cotisations et doit être inclus dans les rapports sur les salaires.

20. Quel est l'impact de cette loi sur les gouvernements tribaux ?

Les gouvernements tribaux ont la possibilité, en vertu de la loi, de souscrire à une couverture pour leurs employés s'ils le souhaitent. Les gouvernements tribaux peuvent s'inscrire en tant qu'employeur sur le portail Maine Paid Leave pour choisir cette couverture.

Contrats collectifs de travail

21. Comment la loi sur le PFML s'applique-t-elle aux contrats collectifs de travail dans le secteur public ?

Les employeurs et les employés du secteur public qui sont soumis à un contrat collectif en vigueur le 25 octobre 2023 ne sont pas tenus de participer à l'initiative jusqu'à l'expiration de la convention collective. Aucune des parties ne versera de cotisations au programme de Congé

familial et médical payé avant l'expiration de ce contrat collectif, et les personnes ne seront pas éligibles aux prestations avant l'expiration du contrat collectif ou en mai 2026, selon l'éventualité qui survient en dernier lieu. Le MDOL utilisera la date de fin figurant dans le contrat collectif applicable, quelle que soit la date de ratification du contrat collectif suivant.

22. Que se passe-t-il si les deux parties d'un contrat collectif du secteur public conviennent de cotiser avant l'expiration de la convention ?

Les employeurs et employés du secteur public qui acceptent, dans le cadre d'une loi et d'une procédure de négociation publique, de cotiser au programme de congé familial et médical payé avant l'expiration du contrat collectif qui était en vigueur le 25 octobre 2023, peuvent le faire. Les retenues commenceraient à la première date de paie après la ratification d'un accord ou à la première date de paie en janvier 2025, selon l'éventualité qui survient en dernier lieu.

23. Comment la loi s'applique-t-elle aux fonctionnaires qui ne sont pas soumis à un contrat collectif de travail ?

La loi sur le congé familial et médical payé s'appliquera à tous les employés du secteur public qui n'étaient pas soumis à un contrat collectif de travail en date du 25 octobre 2023. En outre, tous les employés du secteur public qui ne sont pas soumis à un contrat collectif de travail sont généralement couverts par le programme de la même manière que les employés du secteur privé.

24. Les employés exemptés de la loi en raison d'un contrat collectif public décrit ci-dessus doivent-ils figurer dans les rapports sur les salaires ?

Les employés qui sont exemptés de la loi parce qu'ils sont soumis à un contrat collectif public ne doivent pas être inclus dans les rapports sur les salaires jusqu'à la date de fin du contrat collectif.

25. Comment la loi sur le PFML s'applique-t-elle aux contrats collectifs de travail dans le secteur privé ?

L'exonération prévue à l'article 850-B (10)(D) ne s'applique pas aux contrats collectifs de travail dans le secteur privé.

Le portail Maine Paid Leave :

26. Où les employeurs pourront-ils déposer leurs déclarations de primes et de salaires ?

Les employeurs peuvent soumettre des déclarations de primes et de salaires par l'intermédiaire du portail **Maine Paid Leave qui sera disponible début 2025**. Tous les employeurs devront s'inscrire auprès du Département via ce portail afin de déterminer s'ils sont redevables des cotisations au PFML et de désigner, s'ils le souhaitent, une société tierce de gestion des salaires ou de location de personnel. Tous les employeurs redevables et actifs doivent créer un compte sur le portail afin de transmettre par voie électronique les déclarations trimestrielles de salaires et d'effectuer les paiements de cotisations.

27. À quelle fréquence les employeurs doivent-ils soumettre des déclarations de primes et de salaires dans le cadre du programme PFML ?

Les employeurs doivent soumettre les montants des primes et les déclarations de cotisations **tous les trimestres**, au plus tard le dernier jour du mois suivant la fin de chaque trimestre. Les paiements et les déclarations sont considérés comme effectués dans les délais s'ils sont reçus par voie électronique avant la date d'échéance. Si le délai tombe sur un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est reporté au jour ouvrable suivant. Les employeurs peuvent confier leurs paiements et leurs déclarations à une société de placement de travailleurs ou à un tiers administrateur autorisé.

28. Sera-t-il possible de faire des téléchargements en masse sur le portail ?

Les administrateurs tiers pourront soumettre des déclarations de salaires en masse dans les formats de fichiers spécifiés. Les employeurs pourront télécharger une feuille Excel contenant les informations relatives à leurs employés et à leurs salaires dans leur déclaration trimestrielle des salaires. Ils devront suivre un modèle fourni par le Département.

Définition de l'employé couvert et de l'obligation de payer des primes :

29. Qui est un salarié couvert ?

Un « salarié couvert » est un employé qui perçoit un salaire dans le Maine. Toutefois, les salaires ne comprennent pas ceux gagnés dans le cadre d'un emploi fédéral, d'une aide financière fédérale au titre d'un programme d'études, pendant l'incarcération, par certains volontaires comme spécifié dans la règle proposée, ou par un employé soumis à la loi sur l'assurance chômage des chemins de fer (Railroad Unemployment Insurance Act). Les prestataires indépendants peuvent choisir d'être couverts ; dans ce cas, ils doivent déclarer les salaires perçus et verser des cotisations afin d'être considérés comme des personnes couvertes.

30. Pour déterminer les primes à payer par les employeurs, comment comptez-vous le nombre de salariés ?

Pour déterminer l'assujettissement aux cotisations, tout employeur ayant employé au moins 15 salariés couverts, selon le numéro d'identification fédéral de l'employeur (FEIN), et inscrits sur sa liste de paie officielle pendant au moins 20 semaines civiles de travail au cours des 12 mois précédant le 30 septembre de chaque année, sera considéré comme un employeur comptant au moins 15 salariés couverts pour l'année civile suivante. Ce décompte comprend le nombre total de personnes inscrites sur les listes de paie des entreprises, employées à temps plein ou à temps partiel, qui ont été rémunérées pendant une partie quelconque de la période de paie.

Les salariés temporaires et intermittents sont inclus, de même que les travailleurs en congé de maladie payé, en congé payé ou qui ne travaillent que pendant une partie de la période de paie spécifiée. Le 1er octobre 2024 et le 1er octobre de chaque année suivante, l'employeur doit calculer l'effectif de ses employés afin de déterminer les cotisations à verser pour l'année civile 2025 et chaque année civile suivante. Ce nombre d'employeurs sera communiqué lors de la

première inscription au portail Maine Paid Leave, puis au cours du troisième trimestre de l'année suivante.

31. Même les employés qui ne gagnent pas suffisamment pour avoir droit à des prestations sont-ils pris en compte dans l'évaluation de la taille de l'employeur et dans les rapports sur les salaires ?

Aux fins du calcul de la taille de l'employeur, du rapport sur les salaires et de l'assujettissement aux cotisations, les employés dont les salaires sont gagnés dans le Maine doivent être inclus. Ainsi, l'employé a la possibilité de gagner la base salariale nécessaire pour avoir droit aux prestations grâce à plusieurs emplois et à des changements d'emploi tout au long de l'année de prestations. L'éligibilité aux prestations résultant de l'atteinte du seuil salarial est déterminée lorsqu'un employé couvert demande à bénéficier des prestations.

Assurances privées :

32. Je suis un employeur dont le régime actuel prévoit des congés payés (PTO), de congés de maladie et/ou d'invalidité de courte durée. Mon assurance-congé peut-elle être considérée comme une assurance substantiellement équivalente au titre de la loi du Maine sur le PFML ?

L'article 850-H(2) stipule que pour être approuvé comme assurance privée substantiellement équivalente, parmi d'autres exigences qui seront décrites dans le règlement, l'assurance doit être soit autofinancée et nécessiter une caution versée à l'État, soit entièrement financée et souscrite auprès d'une compagnie d'assurance. Une assurance-congé interne ne répond pas, à elle seule, à ces exigences. Des détails supplémentaires concernant le processus et les exigences pour des assurances privées sont décrits dans le règlement.

Types d'assurances privées :

33. Quels types d'assurances sont considérés comme privées au sens de la loi du Maine sur le congé familial et médical payé ?

L'assurance doit être entièrement assurée ou auto-assurée.

34. Qu'est-ce qu'une assurance entièrement assurée ?

Une assurance entièrement assurée est un régime d'assurance proposé par une compagnie d'assurance autorisée à exercer dans l'État du Maine. L'assurance doit avoir été certifiée conforme aux exigences de la loi et de la règle du Maine sur le congé familial et médical payé. Les polices d'assurance qui n'ont pas reçu la certification de conformité à la loi et à la règle ne sont pas éligibles à la substitution.

35. Quels sont les documents requis pour une demande de substitution entièrement assurée ?

Les assurances entièrement assurées nécessitent le nom de la compagnie d'assurance, le numéro de l'assurance et une copie numérisée de la police d'assurance délivrée à l'employeur concerné. Bien que l'employeur doive avoir reçu l'assurance d'une assurance certifiée au moment de sa demande, il peut choisir de retarder la couverture des prestations jusqu'au 1er mai 2026.

36. Qu'est-ce qu'une assurance auto-assurée ?

Une assurance auto-assurée est un régime d'assurance fourni directement par un employeur, plutôt que par l'intermédiaire d'un assureur.

37. Quels sont les documents requis pour une assurance auto-assurée ?

Les employeurs doivent fournir, par l'intermédiaire du portail du Maine Paid Leave Portal, une copie numérisée des documents du régime proposé, de la demande de régime d'auto-assurance privée fournie par le Département, ainsi qu'une copie numérisée du cautionnement d'une société de cautionnement agréée, sous la forme et pour le montant spécifiés par le Département dans le document de demande. Le cautionnement doit être signé par un dirigeant de la société de cautionnement ou par un mandataire en vertu d'une procuration appropriée. Si le cautionnement est signé par un mandataire, le cautionnement et la procuration doivent être chargés sur le portail.

38. Un employeur peut-il engager une autre entité pour gérer sa substitution de régime privé auto-assuré ?

Les employeurs peuvent engager une entité autorisée par le Bureau des assurances du Maine en tant qu'administrateur tiers avec pleine autorité. Les compagnies d'assurance autorisées par le Bureau des assurances du Maine et habilitées à gérer les prestations de santé peuvent également assurer la gestion des demandes d'indemnisation d'un employeur qui a opté pour une substitution de régime privé auto-assuré. Les administrateurs de réclamations tiers agréés par le Bureau des assurances ne doivent pas s'inscrire sur le portail des cotisations pour congés payés du Maine.

39. Les polices d'assurance collective sont-elles autorisées pour les assurances entièrement assurées ? Les fiducies collectives de plusieurs employeurs sont-elles autorisées pour les régimes autoassurés ?

Les assurances ou les fiducies de groupe ne sont pas admissibles pour être examinées en vue d'une substitution de régime privé. Pour les assurances entièrement assurées, l'employeur doit être désigné comme titulaire de l'assurance. Pour les assurances auto-assurées, l'employeur individuel est responsable du fonctionnement de l'assurance, même s'il sous-traite sa gestion à un tiers administrateur des avantages sociaux, et il est responsable du cautionnement envers l'État.

Procédure de candidature et d'examen :

40. Quand et comment les employeurs peuvent-ils demander la substitution d'une assurance privée ?

Les demandes peuvent être soumises après le 1er avril 2025. Les demandes doivent être soumises en ligne via le portail Maine Paid Leave, dont la publication est prévue pour début 2025.

41. Combien coûte la demande de substitution d'une assurance privée ?

Les frais de la demande s'élèvent à 250 \$ et ne sont pas remboursables, que la demande soit approuvée ou rejetée. En cas d'approbation, le remboursement des frais administratifs s'élève à 250 \$ supplémentaires. Les frais sont susceptibles d'augmenter.

42. Quelle est la durée de validité d'une substitution d'assurance privée approuvée ?

Une substitution approuvée est valable pendant trois ans.

43. Qui sera chargé d'examiner les demandes ?

Le Département sera responsable de l'examen des demandes d'assurances privées.

44. Si une demande est approuvée, quand est-ce que la substitution prendra effet ?

L'exonération de l'obligation de verser des primes prend effet le premier jour du trimestre au cours duquel la substitution est approuvée, sauf si la demande de substitution est introduite moins de 30 jours avant la fin d'un trimestre, auquel cas l'exonération prend effet le premier jour du trimestre suivant l'introduction de la demande de substitution, à supposer qu'elle soit approuvée. Les primes dues avant la date d'entrée en vigueur de l'exonération doivent toujours être versées au programme par l'intermédiaire du portail Maine Paid Leave.

Pour afficher un graphique explicatif illustrant le début et la fin des exemptions et des déductions par rapport au type de régime privé à l'aide de dates hypothétiques, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous pour en savoir plus : [PrivatePlanapprovalanddeductiontimeframesv2.pdf](#)

45. Un employeur peut-il faire appel d'une décision concernant la substitution de son assurance privée ?

Oui, un employeur peut faire appel d'un refus de substitution, d'un refus d'annulation, d'une révocation ou de l'émission d'une sanction pour violation. Les recours doivent être introduits dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la notification de la décision.

Exigences de l'employeur en matière de conformité avec les assurances privées :

46. La substitution de mon assurance privée pourrait-elle être révoquée au cours de la période de trois ans ?

Oui, si le Département estime que les conditions n'ont pas été respectées. Par exemple, un employeur ne soumet pas de rapports trimestriels sur les salaires ou ne soumet pas de rapports de données s'il utilise une assurance entièrement assurée.

47. Quelles sont les conséquences d'une violation des conditions de l'assurance approuvée ?

Le non-respect des conditions peut entraîner la révocation de la substitution et l'employeur sera responsable du paiement des primes au Fonds PFML à partir du premier trimestre suivant la révocation. Les employeurs dont la substitution a été révoquée ne peuvent pas déposer une nouvelle demande de substitution pendant trois ans à compter de la date de la révocation. Si l'assurance de l'employeur est auto-assurée, les paiements des primes non versées peuvent être perçus par le biais de la caution fournie.

48. Quelles sont les exigences en matière de rapports pendant une période de substitution approuvée ?

Les employeurs doivent continuer à soumettre des rapports trimestriels sur les salaires via le portail Maine Paid Leave. L'assujettissement à la prime sera nul sur ces rapports pendant la période de substitution. Pour les régimes privés ayant commencé à verser des prestations le 1er mai 2026, les employeurs doivent également soumettre, au plus tard le 31 juillet 2027, puis chaque année par la suite, un rapport annuel sur les données via le portail Maine Paid Leave. Ce rapport doit présenter les indicateurs de rendement du régime privé. La non-présentation des rapports requis peut entraîner la révocation de la substitution d'une assurance privée.

Les employeurs sont tenus de communiquer avec leur assureur ou leur administrateur tiers chargé du traitement des demandes de prestations afin de confirmer si celui-ci soumettra, en leur nom, le rapport annuel sur les données relatives aux demandes de prestations.

49. Quel montant peut être déduit d'un employé pour contribuer au paiement d'une assurance de substitution d'un régime privé approuvé ?

L'employeur peut déduire jusqu'à ce que l'employé soit tenu de payer pour la police de l'État afin de contribuer à payer un régime de substitution d'une assurance privée une fois qu'elle a été approuvée. Cela représente un maximum de 0,5 % du salaire des employés jusqu'en 2028 au moins.

50. Puis-je déduire plus de 0,5 % des salaires si la police d'assurance privée coûte plus de 1 % au total ?

Non, le montant maximum qu'un employé peut verser dans le cadre de la police d'assurance privée approuvée est de 0,5 % du salaire, même si l'assurance coûte plus de 1 % du salaire total.

51. Puis-je déduire 0,5 % de salaire de l'employé si la police du régime privé coûte moins de 1 % au total ?

Oui, la loi et les règles exigent seulement que l'employé ne paie pas plus que ce qu'il paierait dans le cadre du régime public, soit 0,5 % du salaire jusqu'en 2028 au moins.

52. J'ai une substitution de régime privé auto-assuré approuvée, mais j'ai retardé le début des prestations jusqu'au 1er mai 2026, comme le permettent les règles. Puis-je commencer à déduire du salaire de l'employé pour payer les prestations éventuelles versées par mon régime privé auto-assuré ?

Oui. Pour afficher un graphique explicatif illustrant le début et la fin des exemptions et des déductions par rapport au type de régime privé à l'aide de dates hypothétiques, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous pour en savoir plus : [PrivatePlanapprovalanddeductiontimeframesv2.pdf](#)

Renouvellement d'une substitution approuvée :

53. Comment un employeur peut-il renouveler une assurance privée de substitution approuvée ?

Les employeurs doivent demander le renouvellement au moins 30 jours avant la date de fin de la substitution approuvée. Le Département informera les employeurs par le biais du portail Maine Paid Leave 60 jours avant la date de fin de la substitution approuvée par l'employeur.

54. Que se passe-t-il si un employeur ne renouvelle pas une assurance privée de substitution approuvée ?

Si un employeur ne demande pas le renouvellement de sa substitution ou si le renouvellement est refusé, l'employeur est responsable des cotisations au Fonds PFML à partir du jour de l'expiration de la substitution.

Modifications et annulations de l'assurance privée de substitution :

55. Que se passe-t-il si un assureur décide de cesser de proposer une assurance entièrement assurée ?

Si un assureur décide de cesser d'offrir une assurance entièrement assurée, il doit en informer le Bureau des assurances du Maine trois mois à l'avance et donner un préavis de six mois aux employeurs concernés avant le non-renouvellement.

56. Un employeur peut-il annuler une substitution approuvée avant son expiration ?

Les employeurs ne peuvent demander l'annulation que s'ils peuvent démontrer un impact négatif direct important sur leurs activités, comme une augmentation imprévue et déraisonnable des primes. Si une annulation est approuvée par le Département pour que l'employeur reprenne la couverture du fonds de l'État, l'employeur ne peut pas demander une autre substitution pendant une période de 3

ans. Les demandes de retrait d'une substitution peuvent être effectuées via le portail Maine Paid Leave.

57. Un employeur peut-il apporter des modifications à une assurance approuvée ?

Les employeurs doivent informer le Département au moins 60 jours à l'avance de toute modification importante de l'assurance et recevoir une approbation écrite.

58. Un employeur peut-il changer d'assurance approuvée (entre les assureurs ou entre les régimes entièrement assurés et les régimes auto-assurés) ?

L'employeur peut demander une nouvelle assurance privée de substitution via le portail du Maine Paid Leave pendant une période de substitution. Les frais de demande et d'administration doivent être remboursés et, en cas d'approbation, la période de substitution de trois ans recommence à partir de la nouvelle date d'approbation.

59. Un employeur qui dispose d'un régime privé agréé peut-il exiger d'un nouvel employé qu'il accumule une ancienneté chez lui avant de pouvoir demander à bénéficier des prestations prévues par ce régime ?

Un nouvel employé peut bénéficier des prestations de congé familial et médical payé dans le cadre du régime privé dès la date de son embauche, à condition que ses revenus antérieurs dans le Maine lui permettent d'atteindre le seuil salarial requis. Le montant des prestations et les revenus antérieurs sont calculés conformément aux conditions de la police d'assurance souscrite ou aux dispositions du document régissant le régime privé d'auto-assurance, et il n'est pas possible d'exiger d'un nouvel employé qu'il perçoive un salaire de son employeur actuel avant de pouvoir demander ces prestations.

60. Un employeur qui dispose d'un régime privé agréé peut-il adopter des politiques et des procédures en matière de ressources humaines qui s'écartent des conditions du régime d'assurance qu'il a souscrit ou des dispositions et conditions du document régissant son régime privé d'auto-assurance agréé ?

Non. Un régime privé agréé doit être administré et appliqué conformément aux conditions de la police d'assurance agréée ou du document constitutif du régime d'auto-assurance agréé. Aucune modification du document constitutif du régime ne peut être apportée sans l'accord préalable du département. L'application de conditions n'ayant pas reçu d'accord préalable peut entraîner la révocation du régime privé.

Contrats collectifs et régimes privés :

61. Comment la disposition de la loi PFML sur les contrats collectifs de travail (CCT) du secteur public s'applique-t-elle aux régimes privés ?

Selon la règle, pour qu'un régime privé puisse bénéficier d'une substitution, il doit offrir une couverture d'assurance à tous les employés de l'organisation de manière égale, quel que soit leur statut au regard du CCT.

Questions relatives aux prestations et aux notifications

Exigences en matière de notification :

62. Quels sont les éléments que les employeurs doivent inclure dans la notification écrite relative au programme PFML destinée aux employés ?

- Les prestations offertes dans le cadre du programme.
- Le droit de l'employé à la protection de son emploi et au maintien de son assurance maladie.
- La procédure à suivre pour introduire une demande.
- Les employeurs sont tenus d'afficher dans leur lieu de travail une mention relative au PFML.

Cette information doit être communiquée au moment du recrutement.

63. Quel type de préavis les employés doivent-ils fournir à leur employeur avant de prendre un congé ?

Les employés doivent fournir un préavis écrit d'au moins 30 jours pour tout congé dont ils savent qu'ils devront prendre. Toutefois, dans certaines circonstances, pour un congé prévisible, un préavis de 30 jours peut ne pas être suffisant si le type de travail effectué pour l'employeur nécessite un préavis plus long et si le congé peut avoir une incidence sur les activités de l'employeur.

64. Quel type de préavis les employés doivent-ils donner à leur employeur en cas de congé d'urgence ?

En cas d'urgence, l'employé doit en informer l'employeur dès que possible, compte tenu des circonstances. Le préavis doit être donné par écrit, ce qui peut se faire par courriel ou par SMS. Il peut également être donné par un membre de la famille ou un professionnel de santé de l'employé.

65. Les employés en congé bénéficient-ils d'une protection de leur emploi ?

Oui, si un employé a été employé par un employeur pendant au moins 120 jours consécutifs, il doit être réintégré à son poste ou à un poste équivalent à son retour de congé. En revanche, un employé ayant travaillé moins de 120 jours consécutifs pour un employeur n'a pas droit à la protection de l'emploi pendant un congé.

66. Quels renseignements un employeur peut-il demander à un employé qui lui remet un préavis ?

- Le type de congé (par exemple, congé familial, congé médical, congé pour raisons de sécurité ou situations liées au déploiement militaire imminent d'un membre de la famille).
- La date prévue du début et la durée du congé.
- Si le congé sera continu, intermittent ou à horaire réduit.

Les employeurs ne sont pas autorisés à demander des dossiers médicaux ou des informations personnelles.

67. Que doit faire un employeur après avoir été informé de la demande d'un employé ?

L'administrateur enverra une notification à chaque entreprise auprès de laquelle le travailleur dit avoir besoin d'un congé. Cette notification comprendra un formulaire de vérification contenant les informations recueillies lors du traitement de la demande. L'employeur pourra utiliser ce formulaire pour corriger ou clarifier des informations ou pour en fournir de nouvelles. Si un employeur estime qu'il existe une raison pour laquelle la demande de l'employé devrait être exclue, il peut également l'indiquer sur ce formulaire. Le formulaire de vérification doit être renvoyé dans un délai de 10 jours ouvrables. Sinon, l'administrateur procédera avec les informations dont il dispose.

De plus, si un employeur estime que le congé de l'employé entraînerait une « contrainte excessive » (un coût important ou un autre impact qui ne peut être surmonté malgré le préavis donné) et pense que le congé pourrait être reporté à une période moins perturbatrice, il peut remplir un formulaire de contrainte excessive pour en informer l'administrateur. Cela doit également être fait dans un délai de 10 jours ouvrables.

Contrainte excessive :

68. Qu'entend-on par « contrainte excessive » et un employeur peut-il refuser un congé pour ce motif ?

Non, les employeurs ne peuvent pas refuser le congé familial et médical payé (PFML) en invoquant des contraintes excessives. Toutefois, les employeurs peuvent tenir compte de la contrainte excessive lorsqu'ils déterminent le moment du congé de l'employé.

69. Qu'est-ce qui est considéré comme une « contrainte excessive » ?

Une contrainte excessive désigne un impact significatif sur le fonctionnement de l'entreprise ou des dépenses importantes qui ne peuvent être surmontées compte tenu du délai de préavis donné par l'employé.

Elle est évaluée en fonction des ressources financières de l'employeur, de la taille de son effectif et du type d'industrie.

70. Quand un employeur peut-il invoquer une contrainte excessive ?

Un employeur ne peut invoquer une contrainte excessive qu'après avoir été informé de la demande de PFML d'un employé par l'administrateur.

L'employeur dispose alors de 10 jours ouvrables pour :

- Fournir une explication écrite à l'employé et à l'administrateur décrivant l'impact spécifique du congé demandé sur l'entreprise
- Inclure tout autre horaire de congé proposé
- Fournir des documents justificatifs si elle estime que le calendrier des congés causera un préjudice injustifié.

71. Que se passe-t-il si mon employé et moi-même convenons que la planification de son congé ne causera pas de contrainte excessive ?

Si le congé demandé par vos employés ne perturbe pas le fonctionnement de votre entreprise au point de causer un préjudice injustifié, vous pourrez signer une dérogation indiquant que leur demande peut être traitée sans attendre les 10 jours ouvrables dont vous disposez normalement pour soulever une objection.

Prestations de congé :

72. Combien de congés PFML un employé peut-il prendre ?

Un employé peut prendre jusqu'à 12 semaines de congé payé au cours de son année d'admissibilité pour des raisons admissibles.

73. Qu'est-ce qu'une année de prestations ?

L'année de prestations d'un employé correspond à une période de 52 semaines commençant le dimanche précédant le début de son congé.

74. Comment les prestations de congé sont-elles affectées par la loi fédérale sur le congé familial et médical (FMLA) et le congé familial et médical non payé du Maine (FMLA du Maine) ?

Le PFML du Maine peut être pris en même temps que le FMLA fédéral non rémunéré et le FMLA du Maine, le cas échéant. Les employeurs soumis au FMLA fédéral et au FMLA du Maine doivent suivre leur procédure habituelle pour accorder des congés dans le cadre de ces programmes.

Certaines absences ne seront approuvées que dans le cadre du PFML du Maine ou du FMLA fédéral/du Maine, mais pas dans les deux cas, en raison notamment de règles d'éligibilité différentes et de motifs de congé couverts différents. Gardez toutefois à l'esprit que les employés ne peuvent pas choisir de prendre un congé dans l'un des cadres et de « conserver » un congé dans l'autre cadre pour l'utiliser plus tard. Si un employé a utilisé le FMLA fédéral ou celui du Maine sans PFML du Maine concomitant au cours de l'année précédente, et que l'employeur

fournit des documents à cet effet, ce congé sans solde non concomitant réduira le nombre d'heures de PFML dont l'employé dispose. L'employeur pourra fournir ces documents à l'administrateur après avoir été informé de la demande de prestations PFML du Maine déposée par l'employé.

75. Un employeur peut-il toujours demander les documents médicaux requis en vertu de la loi fédérale sur les congés familiaux et médicaux et d'autres lois ?

Oui. Les employeurs soumis au FMLA fédéral et au FMLA du Maine peuvent toujours suivre leur procédure habituelle pour confirmer et accorder un congé en vertu de ces lois. Un employeur n'a pas le droit d'accéder aux informations médicales fournies à l'administrateur du PFML du Maine.

76. N'y a-t-il pas des situations dans lesquelles un employé peut ne pas être éligible à la fois au FMLA et au PFML ?

Oui. Bien que l'intention de la loi était de limiter à 12 semaines par année de prestations le nombre de semaines de congé accordées aux employés en vertu des différentes lois sur les congés, cela n'est pas toujours possible en raison de la structure de ces lois.

Il peut arriver qu'un employé soit éligible au PFML du Maine, mais pas au FMLA, par exemple lors de sa première année chez un nouvel employeur, ou pour les membres de sa famille couverts par le PFML du Maine, mais pas par le FMLA.

Il peut également arriver qu'un employé soit éligible au FMLA fédéral ou au FMLA du Maine, mais pas au PFML du Maine. Par exemple, si la demande de PFML d'un employé est reportée en raison de difficultés financières de l'employeur, l'employé peut toujours bénéficier d'un congé non rémunéré au titre du FMLA fédéral ou du Maine, à condition de satisfaire aux conditions requises. En outre, les employés ont le droit de prendre des congés FMLA par tranches de temps plus courtes pour des congés intermittents (par exemple, des tranches de 15 minutes), mais la plus petite unité de temps disponible dans le cadre de la loi PFML du Maine est d'une heure.

Les employeurs doivent suivre les congés non rémunérés FMLA fédéraux et du Maine comme ils le font habituellement. L'administrateur suivra l'utilisation du PFML du Maine et ajustera le temps de manière appropriée dès qu'il en sera informé par l'employeur.

Protection de l'emploi et prestations pour les employés :

77. Les employés bénéficient-ils d'une protection de leur emploi pendant qu'ils sont en congé PFML ?

Oui. Les employés qui ont été en poste pendant au moins 120 jours consécutifs auprès d'un employeur avant de prendre un congé PFML ont droit à :

- La protection de leur emploi : ils doivent être réintégrés dans le même poste ou dans un poste équivalent à leur retour.

- Le maintien de l'assurance maladie : les employeurs doivent maintenir la couverture aux mêmes conditions que si l'employé n'était pas en congé.

78. Le fait de prendre un congé PFML affecte-t-il la capacité des employés à bénéficier d'autres prestations (telles que les heures chômée et rémunérée ou les primes) ?

Non. Le fait de prendre un congé PFML ne compromet pas le droit de l'employé à accumuler ou à recevoir d'autres prestations liées à l'emploi. Pendant son congé, l'employé a toujours droit à :

- Accumuler des congés annuels et des congés de maladie (si la politique de l'employeur prévoit de tels congés).
- Continuer à accumuler des primes, des promotions, de l'ancienneté ou des crédits de service.
- Maintenir sa participation aux régimes ou programmes de prestations.

Cela signifie que les employeurs doivent traiter la période de congé comme si l'employé travaillait activement aux fins de ces prestations.

79. Qu'advient-il de l'assurance maladie de l'employé pendant le congé PFML ?

Pendant le congé, les employeurs doivent :

- Maintenir la couverture d'assurance maladie de l'employé.
- Verser des cotisations au même titre que si l'employé était au travail.
- L'employé demeure responsable de toute partie des primes qui lui incombe.
- Maintenir la couverture aux mêmes conditions que si l'employé n'avait pas pris de congé.

80. Comment la protection de l'emploi s'applique-t-elle aux employés qui prennent un congé sans en informer leur employeur ?

Un employé est tenu d'aviser son employeur dans un délai raisonnable de son intention de prendre un congé et il doit le faire dès que possible dans des cas d'urgence. Si un employé ne respecte pas les exigences habituelles de l'employeur en matière de préavis d'absence au travail en ne donnant pas de préavis raisonnable après avoir commencé un congé d'urgence, et qu'il n'y a pas de circonstances inhabituelles ou atténuantes qui l'empêchent de le faire, l'employé peut ne pas avoir droit à la protection de son emploi si le congé est approuvé par l'administrateur.

81. Quel est le lien entre les prestations PFML et les congés payés accumulés (PTO) d'un employé ?

Selon la loi, un employeur ne peut pas obliger un employé à utiliser ses congés payés (comme les vacances, les congés maladie et/ou les congés payés acquis) pendant une absence pour congé familial et médical payé, ni à épuiser tous ses congés payés avant de prendre ce congé. Il convient de noter que les prestations PFML ne remplacent pas l'intégralité du salaire régulier d'un employé. Ainsi, les employés souhaitent souvent utiliser des congés payés pour combler cet écart (souvent appelé un "complément"). Cela peut aider un employé à percevoir le même montant d'argent qu'il reçoit habituellement chaque semaine. Cela peut également contribuer à garantir la continuité des retenues sur salaire, par exemple pour les primes d'assurance maladie.

Un employeur doit permettre à un employé d'utiliser le temps accumulé pour "compléter", conformément à la politique de congés payés et à la législation applicable. Un employeur peut choisir de simplement payer aux employés le montant pour combler l'écart sans que les employés aient à utiliser leurs congés payés.

Dans tous les cas, le programme PFML ne réduira pas les prestations versées pour tenir compte des paiements « complémentaires » ou de l'utilisation des PTO. Le PFML n'a pas pour objectif de créer des situations où les travailleurs se retrouvent avec plus d'argent en une semaine qu'ils n'en auraient gagné en travaillant. Les employeurs doivent s'assurer que le montant qu'ils "complètent" (ou le montant que les employés reçoivent via le congé payé), combiné avec leurs prestations de PFML, ne dépasse pas une estimation approximative du montant qu'ils auraient gagné en travaillant.

82. Comment puis-je aider mes employés à effectuer ce « complément de rémunération » (top up) avant de savoir quel montant ils recevront au titre des prestations du PFML du Maine? Et comment puis-je les aider à continuer de recevoir leur salaire pendant qu'ils attendent le traitement de leur demande de prestations du PFML du Maine, sachant qu'ils pourraient éventuellement recevoir des prestations et qu'ils ne sont pas autorisés à recevoir à la fois ces prestations et leur salaire habituel?

Un employeur peut continuer à verser un salaire à ses employés en attendant qu'ils reçoivent leurs prestations du PFML. Ces paiements peuvent être considérés comme une avance sur des revenus futurs et être déduits d'une paie ultérieure si l'employé reçoit par la suite des prestations du PFML du Maine pour la même semaine, à condition que l'employé ait accepté cette entente par écrit.

83. Comment les prestations PFML de mes employés sont-elles affectées par d'autres paiements provenant d'autres programmes dont ils pourraient bénéficier ?

Cela dépend des autres paiements que votre employé reçoit.

La loi prévoit que les prestations PFML seront réduites à raison d'un dollar pour chaque dollar versé à l'employé par :

- Assurance chômage de l'État
- Indemnisation des accidents du travail, à l'exception des prestations pour incapacité partielle résultant d'une blessure survenue avant la demande de PFML
- Tout programme d'invalidité, qu'il soit de courte ou de longue durée, fourni par le gouvernement (comme l'assurance invalidité de la Sécurité sociale)
- Une assurance invalidité à longue durée fournie par votre entreprise ou par un ancien employeur de votre employé

L'administrateur demandera à votre employé s'il reçoit des paiements dans le cadre de l'un de ces programmes lorsqu'il créera une demande d'indemnisation. L'administrateur vous informera de la création d'une nouvelle demande et vous donnera la possibilité de partager toute information dont vous disposez concernant les paiements provenant de l'un de ces programmes. Si les prestations PFML sont calculées et versées, puis que l'administrateur apprend par la suite

que l'employé a également reçu des paiements provenant de l'un de ces programmes, l'employé devra rembourser le montant qui aurait dû être déduit de ses prestations PFML.

Les prestations PFML ne seront PAS réduites dans les cas suivants :

- Les prestations offertes par le régime d'assurance invalidité à court terme de votre entreprise
- Les paiements « complémentaires » que vous choisissiez d'accorder à vos employés afin qu'ils perçoivent 100 % de leur salaire normal
- Les salaires provenant des PTO que les employés choisissent d'utiliser pour obtenir 100 % de leur salaire normal
- Les prestations d'indemnisation des accidents du travail pour incapacité partielle suite à une blessure survenue avant la demande de PFML