

ETATS-UNIS

État du Connecticut

Les mesures d'ordre public du travail

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

À titre de rappel, et sauf exception, le travail à l'étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

Base juridique

Les États-Unis étant un État fédéral, il existe à la fois des lois fédérales s'appliquant sur tout le territoire américain et des lois spécifiques à chaque État.

Lois Fédérales applicables sur tout le territoire américain

- Fair Labor Standards Act (FLSA) relative au salaire, aux heures supplémentaires, aux procédures administratives de recouvrement ;
- Occupational Safety and Health Act (OSHA) relative aux règles d'hygiène et de sécurité de base applicable dans toutes les entreprises ;
- Civil Rights Act (Titre VII) concernant l'interdiction des discriminations ;
- Age discrimination in Employment Act concernant l'interdiction des discriminations en raison de l'âge ;
- Americans with disabilities Act interdisant les discriminations en raison du handicap ;
- Family and Medical Leave Act concernant l'autorisation d'absence pour maladie ou pour raisons familiales ;
- Equal Pay Act concernant l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- Immigration Reform and Control Act concernant l'interdiction d'embaucher un salarié qui est en situation illégale.

Lois spécifiques à l'État du Connecticut

- Les [Statuts généraux du Connecticut sur la réglementation du travail](#) dont le titre 31 contient la réglementation de l'Etat en matière de droit du travail

La durée du travail

La loi sur les normes de travail équitables (« [Fair Labor Standards Act](#) ») n'impose pas de durée maximale de travail. Elle prévoit seulement que les heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine sont des heures supplémentaires. En application de cette loi, les heures supplémentaires doivent être payées 1,5 fois le salaire horaire normal.

L'Etat du Connecticut ne prévoit pas de dispositions plus favorables que la loi fédérale.

Il est à noter que la loi fédérale sur la durée du travail exclut certaines catégories de salariés de son champ d'application. Il faut pour cela remplir trois conditions :

- le salarié doit percevoir un salaire d'un montant fixe et prédéterminé qui n'est pas soumis à des variations en fonction de la qualité ou de la quantité de travail fourni ;
- les tâches effectuées par le salarié doivent essentiellement impliquer des fonctions de direction de personnel, des fonctions administratives ou un haut niveau de connaissances. Les conditions à vérifier sont fixées par le ministère du Travail, c'est ce qu'on appelle le «duties test» ;
- la rémunération du salarié doit être supérieure à 35 568 USD annuels (soit environ 34 478 €), ou 684 USD hebdomadaires (soit environ 663 €).

Il existe également des dispositions particulières pour les salariés ayant un niveau de rémunération élevé (Highly Compensated Employees – HCE). Ces salariés sont également exonérés des dispositions sur les heures supplémentaires s'ils effectuent des tâches de bureau, non manuelles et qu'ils gagnent plus de 107 432 USD par an (soit environ 104 138€). La vérification des tâches accomplies est minimale pour cette catégorie de salariés.

Le « Fair Labor Standards Act » ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le week-end ou de nuit.

La législation de l'État du Connecticut prévoit dispose qu'aucune personne ne doit travailler pendant plus de 7h30 consécutives sans bénéficier d'une pause repas d'au moins 30 minutes consécutives. Cette pause doit être accordée après les deux premières heures de travail et avant les deux dernières heures.

En outre, le « Fair labor standards act » prévoit des pauses pour allaiter, lesquelles doivent obligatoirement être concédées aux salariées qui allaitent pendant la première année qui suit la naissance de l'enfant.

Les congés payés et les jours fériés

Aucune disposition légale, ni au niveau fédéral, ni dans l'État du Connecticut, ne prévoit l'attribution de jours fériés chômés aux salariés.

Il en est de même concernant les congés payés. Aucune loi ne prévoit l'attribution de congés payés aux salariés.

En règle générale, les employeurs réglementent cette matière au sein des « holiday pay policies » appliqués dans l'entreprise ou bien dans le contrat de travail du salarié.

Il est toutefois important de noter que l'État du Connecticut prévoit des congés payés pour les salariés victimes de violence domestique afin qu'ils puissent se soigner psychologiquement et physiquement, qu'ils puissent obtenir de l'aide des services d'aide aux victimes, déménager ou participer à toute procédure civile ou pénale liée à ce type de violence.

Les absences maladie

En application de la loi fédérale (« [Family and Medical Leave Act](#) »), les entreprises ayant 50 salariés et plus doivent accorder à leurs salariés, sous certaines conditions, un congé sans solde de 12 semaines sur une période de 12 mois, en cas de :

- naissance ou adoption d'un enfant ;
- maladie grave du conjoint, d'un enfant ou d'un parent du salarié ;
- maladie grave du salarié.

Pour avoir droit à ce congé sans solde, le salarié doit avoir travaillé au moins 1250 heures au cours des 12 derniers mois.

À l'issue de ce congé, l'employeur doit réintégrer le salarié au même poste ou à un poste équivalent.

Le Connecticut a deux réglementations, offrant des congés aux salariés pour raisons médicales :

	Loi sur les congés maladie payés dans le Connecticut (CT Paid Sick Leave Act)	Loi sur le congé familial et médical du Connecticut (CT FMLA)
Durée du congé	Acquisition d'une heure de congé maladie payée pour 30 heures travaillées plafonné à 40 heures par an	Jusqu'à 12 semaines de congé sans solde sur une période de 12 mois

		<p>Les salariées peuvent prendre jusqu'à 2 semaines de congé supplémentaire au cours de la période de 12 mois en cas de problème de santé grave entraînant une incapacité survenant pendant une grossesse.</p> <p>Les salariés éligibles peuvent également prendre jusqu'à 26 semaines de congé sur une période de 12 mois pour prodiguer des soins à un militaire couvert qui a subi une blessure ou une maladie grave.</p>
Employeurs concernés	Les employeurs de 25 salariés ou plus	Tous les employeurs qui ont une personne ou plus travaillant dans le Connecticut
Motif du congé	<ul style="list-style-type: none"> - Le salarié ou un membre de sa famille est malade, blessé ou souffre d'un problème de santé. - le salarié ou un membre de sa famille obtient un diagnostic médical ou un traitement pour une maladie ou une blessure mentale ou physique. - le salarié ou un membre de sa famille recherche des soins médicaux préventifs pour sa santé mentale ou physique. - Une journée de bien-être en santé mentale. - les locaux de l'employeur ou l'école ou le lieu de garde d'un membre de la famille ferme sur ordre d'un agent public en raison d'une urgence de santé publique. - Une autorité sanitaire, l'employeur du salarié ou d'un membre de la famille de celui-ci, ou un fournisseur de soins de santé, établit que le salarié ou un membre de sa famille présente un risque pour la santé d'autrui en raison de son exposition à une maladie transmissible. <p>Si le salarié ou un membre de sa famille est victime de violence familiale ou d'agression sexuelle, un congé est possible pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soins médicaux ; - Conseils (psychologiques ou autres); - Obtenir des services d'un organisme de services aux victimes ; - Déménagement ; ou - Participer à une procédure civile ou pénale 	<ul style="list-style-type: none"> - le salarié ou un membre de sa famille souffre d'un problème de santé grave. - Le salarié crée des liens avec un nouveau-né ou un enfant qui rejoint sa famille par le biais d'une adoption ou d'un placement en famille d'accueil. - Le salarié est victime de violence familiale. - Le salarié prend soin d'un membre de sa famille blessé en service actif dans l'armée. - Le salarié fait face à des problèmes liés au service actif à l'étranger de son parent, conjoint ou enfant. - Le salarié est donneur d'organes ou de moelle osseuse.
Salariés éligibles	Le salarié peut commencer à utiliser les heures accumulées 120 jours calendaires après sa date d'embauche.	Avoir au moins 3 mois d'ancienneté à la date de prise du congé. Aucune exigence d'heures travaillées.
Protection de l'emploi	Aucun employeur ne doit prendre de mesures de représailles contre le personnel ou faire preuve de discrimination à l'encontre d'un salarié qui aurait fait la demande ou utilise un congé de maladie payé conformément à la loi ou à la politique de l'employeur en matière de congé de maladie payé	Oui, les salariés ont le droit de retrouver leur emploi ou, s'il n'est pas disponible, un emploi équivalent à la fin de leur congé.

Salaire

Le salaire minimum en vigueur au Connecticut est actuellement de 16,35 USD de l'heure (soit 15,88 €).

Santé et sécurité au travail

En vertu de la loi sur la santé et sécurité au travail (« [OSHA](#) »), les employeurs sont tenus de fournir un milieu de travail sain et sécurisé. Cette loi décrit les obligations et les moyens que l'entreprise doit mettre en place afin de conserver un milieu de travail exempt de dangers importants.

Des normes spéciales s'appliquent pour certaines activités (construction, agriculture, les activités maritimes et de l'industrie générale, etc.) qui sont alors soumises à une surveillance accrue des risques.

Non-discrimination

Il existe de nombreuses dispositions concernant l'interdiction des discriminations à l'encontre des salariés, tant au niveau fédéral qu'au niveau de l'État du Connecticut.

Au niveau fédéral, les principales dispositions sont les suivantes :

- Civil Rights Act (Titre VII) : les entreprises ayant au moins 15 salariés n'ont pas le droit de refuser d'embaucher, de licencier ou de commettre des discriminations concernant les conditions d'emploi et de travail en raison de la race, de la couleur de peau, de la religion, du sexe (y compris la maternité), ou l'origine nationale.
- Age discrimination in Employment Act : cette loi interdit aux entreprises privées de 20 salariés ou plus de licencier des salariés ou de commettre tout acte discriminatoire vis-à-vis de salariés âgés de 40 ans ou plus en raison de leur âge ;
- Americans with disabilities Act : cette loi interdit aux entreprises privées de 15 salariés ou plus de discriminer des salariés ou des candidats à l'embauche en raison de leur handicap ;
- Family and Medical Leave Act : cette loi interdit aux entreprises de 50 salariés ou plus de discriminer des salariés exerçant leur droit à congé en application de la loi ;
- Equal Pay Act : cette loi prévoit que les hommes et les femmes doivent percevoir un salaire égal s'ils exercent un travail dans des conditions similaires et que le poste occupé requiert les mêmes compétences, les mêmes efforts et le même niveau de responsabilité.

Au niveau de l'État du Connecticut, le « Connecticut Fair Employment Practices Act » (CFEPA) de 2022 contient également des dispositions interdisant les discriminations au travail en raison de la race, de la couleur de peau, de l'origine nationale, de la religion, du sexe, de l'âge ou du handicap. Cette réglementation concerne tous les employeurs avec au moins un salarié.

Le CFEPA protège également les victimes de violences domestiques. Par conséquent, les employeurs ne peuvent pas discriminer un salarié en raison de son statut de victime de violence domestique