MANUEL DU SALARIÉ

Congés familiaux rémunérés de DC

dc paid family leave

Publié en juin 2020

Avertissement

Le Department of Employment Services (DOES) met à disposition ce guide à titre de service public. Il a été conçu dans le but de présenter aux salariés les droits et responsabilités qui leur incombent dans le cadre du programme des congés familiaux rémunérés du District de Columbia. Elle ne vise qu'à donner des renseignements d'ordre général et n'a pas force d'avis juridique. La détermination des responsabilités et de l'éligibilité se fera au cas par cas. Le DOES se réserve le droit d'actualiser le document et les informations si nécessaire. La loi Universal Paid Leave Amendment Act (UPLA) de 2016 et la règlementation connexe demeurent les sources officielles d'informations sur le programme des congés familiaux rémunérés.

À propos du DOES

Énoncé de mission

Le Department of Employment Services (DOES) s'est donné pour mission d'offrir aux résidents du District, aux demandeurs d'emploi et aux employeurs des possibilités et des ressources qui permettent aux communautés de travailler de manière juste, sûre et efficace.

Vision

Le Department of Employment Services fournit des services d'emploi complets pour garantir une main-d'œuvre compétitive, le plein emploi, la formation continue, une stabilité économique et une meilleure qualité de vie pour tous les résidents du District.

Nos coordonnées

DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES (DOES)

Office of Paid Family Leave (OPFL)
4058 Minnesota Avenue, NE
Washington, DC 20019

Téléphone : (202) 899-3700
E-mail : does.opfl@dc.gov

DCPaidFamilyLeave.dc.gov

04 Introduction

05 CHAPITRE 1 : Salariés couverts et événements ouvrant droit à congé
Salariés couverts
Événements ouvrant droit à congé

13 CHAPITRE 2 : Faire une demande de prestations
Avant de faire une demande de prestations
Quand faire une demande de prestations
Pièces nécessaires à une demande de prestations
Comment faire une demande de prestations
À quoi s'attendre après une demande de prestations

25 Chapitre 3 : Montants des prestations
Salaires pris en compte pour les prestations
Le calcul des prestations
Montant total des prestations

31 Chapitre 4 : Le calendrier de congé
Congé à plein temps
Congé à temps partiel
Modification de votre calendrier de congé

41 CHAPITRE 5 : Pendant le versement des prestations
Versements des prestations
Ce que vous pouvez faire pendant le versement des prestations
Activités non autorisées pendant le versement des prestations
Modifications de votre demande
Protection de l'emploi

49 CHAPITRE 6 : Recours et litiges
Si vous n'êtes pas d'accord avec une décision de l'OPFL
Si vous avez été ou êtes victime de représailles

Le programme des congés familiaux rémunérés du District de Columbia

Le programme des congés familiaux rémunérés du District de Columbia fournit aux salariés des prestations lorsqu'ils prennent un congé pour accueillir un nouvel enfant, soigner un membre de leur famille ou pour se soigner s'ils souffrent d'une maladie grave. Le programme de congés familiaux rémunérés est un programme d'assurance, ce qui signifie que seuls les salariés ayant un emploi ouvrant droit à congé peuvent bénéficier des prestations et uniquement en cas d'événement ouvrant droit à congé. Les employeurs cotisent au programme pour le compte de leurs salariés en payant des cotisations.

Tous les employeurs du secteur privé du District de Columbia (DC) doivent participer au programme et cotiser pour le compte de leurs salariés. Depuis le 1er juillet 2019, les employeurs paient des cotisations pour les congés familiaux rémunérés afin de financer les prestations. Les cotisations représentent 0,62 % du salaire versé par l'employeur au salarié. Les salariés pourront faire une demande de prestations à compter du 1er juillet 2020. La quasi-totalité des salariés de DC employés par les sociétés du secteur privé de DC sont couverts.

Le programme des congés familiaux rémunérés est administré par le Department of Employment Services (DOES), l'Office of Paid Family Leave (OPFL). Les employeurs ont des comptes et s'acquittent des cotisations pour les congés familiaux rémunérés via le portail Employer Self Service Portal (ESSP). À compter du 1er juillet 2020, les salariés peuvent faire une demande de prestations via un nouveau portail en ligne qui sera disponible à partir de 2020. Les salariés n'ayant pas accès à un ordinateur pourront faire une demande de prestations en personne.

Chapitre 1

SALARIÉS COUVERTS ET ÉVÉNEMENTS OUVRANT DROIT À CONGÉ

Salariés couverts

Pour bénéficier des avantages du programme des congés familiaux rémunérés, vous devez avoir été salarié d'une entreprise de Washington, DC avant la survenue de l'événement ouvrant droit à congé. Votre employeur doit avoir déclaré vos salaires au DOES et payé des cotisations au District basées sur les montants qu'il vous a versés. Votre employeur est tenu de vous dire si vous bénéficiez du programme des congés familiaux rémunérés. Il doit vous informer sur les congés familiaux rémunérés au cours des trois périodes suivantes :

1. **Au moment de votre embauche (si vous êtes engagé après février 2020) ;**
2. **Au moins une fois par an à partir de 2020 ;**
3. **Si vous demandez (en février 2020 ou plus tard) à votre employeur un congé pour lequel vous pourriez bénéficier de prestations au titre du programme des congés familiaux rémunérés.**

En outre, les informations sur les congés familiaux rémunérés doivent être affichées en plus des autres lois du Code du travail sur votre lieu de travail, généralement dans votre salle de repos ou dans un autre espace commun. Vous êtes très certainement un salarié couvert et pouvez recevoir des prestations au titre des congés familiaux rémunérés si vous passez la majorité de votre temps de travail dans le District de Columbia. Toutefois, votre éligibilité aux prestations dépend de nombreux facteurs. Pour en savoir plus sur les salariés couverts, reportez-vous au chapitre « Salariés couverts » dans notre guide de l'Employeur. Renseignez-vous auprès de votre employeur pour savoir si vous êtes couvert en tant que salarié.

Événements ouvrant droit à congé

Il existe trois types d'événements pour lesquels vous pourriez prétendre aux congés familiaux rémunérés :

1. **Congé parental**
2. **Congé familial**
3. **Congé médical**

Chaque type de congé a ses propres critères d'éligibilité et une durée maximale spécifique pendant laquelle vous pouvez bénéficier de ces prestations au cours d'une année.

- **Dans le cadre du congé parental, vous pouvez bénéficier de prestations pendant une durée de 8 SEMAINES maximum par an**
- **Dans le cadre du congé familial, vous pouvez bénéficier de prestations pendant une durée de 6 SEMAINES maximum par an**
- **Dans le cadre du congé médical, vous pouvez bénéficier de prestations pendant une durée de 2 SEMAINES maximum par an**

8 SEMAINES

Congé parental pour accueillir un nouvel enfant, y compris les enfants adoptés et placés dans le foyer du salarié

6 SEMAINES

Congé familial pour s'occuper d'un membre de la famille malade

2 SEMAINES

Congé médical personnel

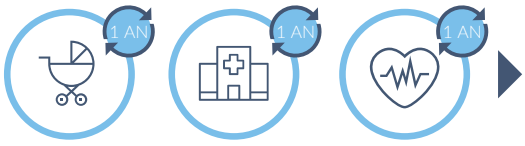
Quels que soient les différents types de congés auxquels vous avez droit, vous ne pouvez pas cumuler plus de 8 semaines de congés familiaux rémunérés au cours d'une année.

À l'exception de certaines situations d'urgence particulières, vous ne pouvez bénéficier de prestations que pour un congé pris ***après*** avoir fait une demande de congés familiaux rémunérés. Cela signifie que vous ne pouvez pas bénéficier de prestations pour un événement déjà survenu pour lequel vous avez pris un congé avant d'en faire la demande. Pour en savoir plus sur les demandes de prestations et sur les critères auxquels doit répondre une situation d'urgence, reportez-vous au chapitre suivant, « Faire une demande de prestations ».

Les nombres limites de semaines de congé correspondent au nombre maximum de semaines dont vous pouvez bénéficier, mais vous pouvez ne pas bénéficier du montant maximum. Le nombre effectif de semaines de congé vous donnant droit aux prestations peut différer en fonction de votre pathologie et d'autres facteurs.

Que se passe-t-il si plusieurs événements surviennent au cours d'une même année ?

Vous pouvez bénéficier des prestations au titre des congés familiaux rémunérés pour plusieurs événements survenant au cours de la même année. Ces événements peuvent indifféremment relever du même type de congé ou d'un type de congé différent. En revanche, quel que soit le nombre d'événements survenant au cours d'une même année ou quelle que soit la gravité de ces événements, vous ne pouvez pas cumuler plus de 8 semaines de congés familiaux rémunérés au cours d'une même année. Si plusieurs événements relevant du même type de congé surviennent, la même règle s'applique à la limite du nombre de congés pour ce type de congé. Par exemple, un événement ouvrant droit à un congé médical survient et, à ce titre, vous recevez des prestations pendant une semaine. Plus tard au cours de l'année, un autre événement ouvrant droit à un congé médical dure deux semaines. Vous ne recevrez qu'une semaine de prestations payées pour le deuxième événement ouvrant droit à un congé médical, car vous ne pouvez bénéficier au total que de deux semaines de congé médical payées au cours d'une même année.



Un demandeur peut bénéficier d'un maximum de 8 semaines de prestations sur une période de 52 semaines.

Quand intervient la « remise à zéro » de la limite de congés ?

Pour le programme des congés familiaux rémunérés, une année représente 52 semaines. La période de 52 semaines débute le premier dimanche de la semaine au cours de laquelle les prestations au titre des congés familiaux rémunérés vous ont été versées pour la première fois. Par exemple, si vous avez reçu les premières prestations au titre des congés familiaux rémunérés le 1er octobre 2020, qui est un jeudi, la période de 52 semaines commence le dimanche 27 septembre 2020. La semaine commençant le 27 septembre 2020 est la 40e semaine de l'année 2020, mais la première semaine de votre année de prestations. Vous ne serez autorisé à percevoir l'équivalent de 8 semaines de congés familiaux rémunérés que jusqu'à la 40e semaine de l'année 2021, ce qui correspond à 53 semaines après le début de vos prestations. Cette semaine commence le 26 septembre 2021. À cette date, la limitation de 8 semaines pour les prestations sera « remise à zéro » et vous serez à nouveau éligible à l'équivalent de 8 semaines de prestations.

La limitation des semaines pour chaque type de congé est remise à zéro indépendamment. Ainsi, la limite de 6 semaines pour un congé familial est remise à zéro 52 semaines après la semaine où les premières prestations vous ont été versées pour un événement ouvrant droit à un congé familial, et la limite de 2 semaines pour un congé médical est remise à zéro 52 semaines après la semaine où les premières prestations vous ont été versées pour un événement ouvrant droit à un congé médical. La limite de 8 semaines pour tous les types de congés est remise à zéro 52 semaines après la semaine où les premières prestations au titre des congés familiaux rémunérés vous ont versées, indépendamment du type du premier congé.

La période de 52 semaines pour vos prestations au titre des congés familiaux rémunérés commence au cours de la semaine pour laquelle les prestations vous sont versées pour la première fois. Comme expliqué au chapitre 2, un délai de carence de 7 jours s'applique aux prestations. Les versements des prestations sont effectués toutes les deux semaines. Vous recevrez toujours le paiement de vos prestations au titre des congés familiaux rémunérés après la semaine pour laquelle les prestations étaient payables et pendant laquelle vous avez pris le congé.

EXEMPLE : Par exemple, une femme accouche le jeudi 6 août 2020. Elle fait une demande de prestations le samedi 8 août, une fois de retour chez elle. Elle a une période de carence de 7 jours, calculée à partir du jour de l'événement déclencheur de droits, pendant laquelle aucune prestation n'est versée. Dans ce scénario, elle demande à bénéficier de l'intégralité de la période de 8 semaines de prestations, qui démarre après le délai de carence de 7 jours, soit le jeudi 13 août, et se termine 8 semaines après, soit le mercredi 7 octobre. L'Office of Paid Family Leave (OPFL) étudie sa demande, valide son droit aux prestations et l'informe dans un délai de 10 jours ouvrables à compter de sa demande. Par conséquent, elle peut recevoir la notification de l'OPFL au plus tard le vendredi 21 août. Le premier versement de ses prestations interviendra le mardi 25 août. Ce premier versement comprend les prestations payables pour les jours de congé du 13 août au 22 août.

Congé parental

Vous pouvez recevoir des prestations au titre du congé parental dans les cas suivants :

- **Votre enfant biologique est né au cours de l'année écoulée**
- **Vous avez adopté un enfant au cours de l'année écoulée**
- **Un enfant a été placé dans votre foyer au cours de l'année écoulée**
- **Vous avez légalement assumé une responsabilité parentale pour un enfant au cours de l'année écoulée**

Pour le congé parental, on entend par « année écoulée » une année à compter de la date à laquelle l'événement est survenu. Par exemple, si un enfant a été placé dans votre foyer le 4 août 2020, vous avez jusqu'au 3 août 2021 pour prendre un congé et bénéficier des prestations au titre des congés familiaux rémunérés.

Les prestations au titre du congé parental ont pour but d'accueillir votre nouvel enfant. Pour recevoir les prestations au titre du congé parental, vous n'avez pas à justifier de quel moyen vous accueillez votre enfant. Vous devez simplement justifier au DOES la naissance de votre enfant ou le placement d'un enfant dans votre foyer au cours de l'année écoulée. Pour obtenir plus d'informations sur les pièces à joindre à votre demande, reportez-vous au chapitre 2.

Qu'en est-il pour un enfant né avant le 1er juillet 2020 ?

Les prestations au titre des congés familiaux rémunérés sont versées en cas d'événement déclencheur de droits et lorsque vous prenez un congé en raison de cet événement. Si vous avez eu un enfant, ou si un enfant a été placé dans votre foyer, le 1er juillet 2019 ou après, vous pouvez avoir droit aux prestations pour un congé pris à compter du 1er juillet 2020. Toutefois, vous ne recevrez de prestations que pour un congé effectivement pris après le 1er juillet 2020 et jusqu'à un an après la naissance ou le placement. Par exemple, si un enfant est né ou a été placé dans votre foyer le 10 juillet 2019, vous pouvez prendre un congé et bénéficier des prestations au titre des congés familiaux rémunérés pendant la période débutant le 1er juillet 2020 et au cours de l'année qui a commencé le 10 juillet 2019 et se termine le 9 juillet 2020.

Congé familial

Vous pouvez bénéficier des prestations au titre d'un congé familial si :

1. **Un membre de votre famille est confronté au diagnostic ou à l'apparition d'une maladie grave**

   ET

2. **Ce membre de votre famille a besoin de soins ou d'un accompagnement de votre part**

Vous trouverez le détail des critères auxquels doit répondre une pathologie grave dans la prochaine section consacrée aux prestations au titre des congés médicaux. Pour les prestations au titre des congés familiaux rémunérés, « pathologie grave » a le même sens que pour votre propre blessure ou maladie, car il s'applique à la blessure ou la maladie du membre de votre famille.

L'objectif d'un congé familial au titre des congés familiaux rémunérés est de vous permettre d'être avec votre famille dans une période difficile et de dispenser les soins et l'accompagnement nécessaires pour vos proches lorsqu'ils en ont le plus besoin. Vous ne pouvez recevoir des prestations du programme des Congés familiaux que si vous prenez soin ou tenez compagnie à un membre de votre famille atteint d'une maladie grave. Lorsque vous demandez ces prestations, le DOES demande une attestation médicale du prestataire de soins de santé pour le membre de votre famille. Dans l'attestation médicale, le médecin du membre de votre famille devra confirmer que vous devez vous-même dispenser les soins ou l'accompagnement.

Les membres de la famille éligibles auxquels vous pouvez prodiguer des soins ou un accompagnement et pour lesquels vous pouvez bénéficier des prestations au titre du congé familial sont :

MEMBRE DE LA FAMILLE	CE QUI SIGNIFIE...
VOTRE ENFANT	Votre enfant biologique, adopté ou placé dans votre foyer, ou votre beau-fils ou belle-fille
	Un pupille
	L'enfant de votre partenaire domestique
	Un enfant dont vous êtes actuellement le tuteur légal (« in loco parentis »)
VOTRE PARENT	Votre parent biologique, qui vous a adopté, dans le foyer duquel vous avez été placé, ou votre beau-père ou belle-mère
	Votre beau-parent (c'est-à-dire, le parent de votre conjoint[e] par mariage ou par partenariat domestique)
	Une personne qui est votre tuteur légal actuel
	Une personne qui était votre tuteur légal (« in loco parentis ») lorsque vous étiez enfant
VOTRE GRAND-PARENT	le parent biologique, adopté ou placé, ou le beau-parent, de votre parent biologique, adopté, placé ou beau-parent
VOTRE ÉPOUX(SE)	Une personne à qui vous êtes lié par mariage ou par partenariat domestique
VOTRE FRÈRE OU SŒUR	Votre frère ou sœur biologique, adopté(e), placé(e), demi-frère ou demi-sœur de naissance ou par alliance
	Votre beau-frère ou belle-sœur par alliance, c'est-à-dire : • l'époux(se) de votre frère ou sœur • le frère ou la sœur de votre époux(se) • l'époux(se) du frère ou de la sœur de votre époux(se)

Congé médical

Vous pouvez bénéficier de prestations au titre d'un congé médical si vous avez une maladie grave qui vous empêche de travailler, d'aller à l'école ou d'effectuer les activités habituelles de la vie quotidienne. Être « empêché » d'effectuer ces activités peut vouloir dire être soit dans l'incapacité physique de les effectuer, soit dans l'incapacité d'y participer, car vous suivez un traitement pour votre maladie grave. Une maladie grave peut être de nature physique ou mentale et peut être une blessure, une maladie ou une déficience.

Pour que votre pathologie soit considérée comme une « maladie grave » susceptible d'ouvrir droit à un congé médical, l'une des conditions suivantes doit être remplie :

- **Votre état a nécessité au moins une nuit d'hospitalisation dans un hôpital, un centre de soins palliatifs ou une clinique.**

  Par exemple, vous avez eu un grave accident de voiture, vous avez été emmené en urgence à l'hôpital où vous avez été hospitalisé une nuit ou plus pour être soigné.

- **En raison de votre état, vous avez été dans l'incapacité de travailler, d'aller à l'école ou d'effectuer d'autres activités quotidiennes pendant au moins trois jours pleins. Votre état a également nécessité l'attention d'un prestataire de soins de santé pendant 10 jours du début de l'état ou l'attention d'un prestataire de soins de santé à deux occasions distinctes dans les 30 jours qui ont suivi le début de votre état.**

  Par exemple, vous avez été victime d'un accident en faisant du sport. Vous avez subi des blessures graves, mais qui n'ont pas engagé le pronostic vital. Vous avez été dans l'incapacité de travailler à cause de vos fractures. Vous avez dû rester chez vous pendant trois jours pleins pour vous remettre et consulter les prestataires de soins de santé pour soigner les fractures et surveiller votre guérison.

- **Votre maladie est chronique et, à cause d'elle, vous êtes occasionnellement dans l'incapacité de travailler, d'aller à l'école, ou d'effectuer d'autres activités quotidiennes habituelles. Vous devez également vous faire soigner par un prestataire au moins deux fois par an.**

  Par exemple, vous souffrez d'asthme ou de diabète, une maladie qui provoque parfois chez vous des symptômes imprévisibles et qui vous empêche de sortir de chez vous pendant un jour ou plus. Vous consultez des médecins plusieurs fois par an pour qu'ils surveillent votre maladie et vous prescrivent des médicaments.

- **Votre maladie est incurable et un traitement peut ne pas être efficace. Elle entraîne une incapacité à travailler, à aller à l'école ou à effectuer d'autres activités quotidiennes habituelles.**

  Par exemple, on vous a diagnostiqué la maladie d'Alzheimer, et vous en ressentez les symptômes, ou un cancer en phase terminale.

- **Vous avez besoin de subir une chirurgie réparatrice pour récupérer une capacité fonctionnelle après un accident ou une blessure, et vous avez besoin de plusieurs traitements liés à ce même accident ou cette même blessure. La chirurgie réparatrice doit améliorer une capacité fonctionnelle ; son but ne doit pas être une amélioration esthétique. Les interventions liées à la transition sexuelle d'une personne sont couvertes en tant que chirurgie réparatrice.**

  Par exemple, vous avez subi un accident grave qui a affecté votre capacité à marcher. D'après vos prestataires de soins de santé, la chirurgie pourrait rétablir votre capacité à marcher, mais cela pourrait nécessiter de nombreux traitements et énormément de rééducation.

- **Vous avez besoin de nombreux traitements dispensés par des prestataires de soins de santé pour éviter l'apparition d'une maladie qui, sans traitement, entraînerait une incapacité à travailler, à aller à l'école, ou à effectuer d'autres activités quotidiennes habituelles pendant au moins trois jours pleins.**

  Par exemple, on vous a diagnostiqué un cancer, mais vous ne ressentez actuellement aucun symptôme. Votre médecin recommande un traitement immédiat, car la maladie est grave et, sans traitement, elle risque sûrement d'entraîner une maladie plus grave impliquant un état maladif qui vous empêcherait d'aller travailler. Vous pouvez bénéficier du programme de congés familiaux rémunérés pour suivre plusieurs traitements pour cette maladie.

- **Vous êtes enceinte et vous êtes dans l'incapacité de travailler, d'aller à l'école ou d'effectuer d'autres activités quotidiennes habituelles en raison de votre grossesse, ou vous avez besoin de prendre un congé pour vous rendre à des consultations prénatales avec des prestataires de soins de santé.**

Les « activités de la vie quotidienne » comprennent des activités telles que prendre un bain, prendre une douche, s'habiller, aller au lit et en sortir, s'asseoir sur une chaise et s'en lever, marcher, aller aux toilettes et manger. Si vous êtes dans l'incapacité d'effectuer l'une de ces activités à cause d'une blessure ou d'une maladie, vous répondez peut-être aux critères ouvrant droit aux prestations au titre d'un congé médical.

Si l'un de ces événements est survenu, vous répondez peut-être aux critères ouvrant droit aux prestations au titre d'un congé médical. Vous devrez joindre à votre demande une attestation médicale de votre médecin. Reportez-vous au chapitre 2 pour obtenir de plus amples informations sur les demandes de prestations.

Si vous avez vécu une situation ouvrant droit à un congé parental, familial ou médical et que vous travaillez actuellement dans une entreprise couverte, vous pouvez faire une demande de prestations auprès de l'Office of Paid Family Leave.

Chapitre 2

FAIRE UNE DEMANDE DE PRESTATIONS

Avant de faire une demande de prestations

Vous pouvez savoir que certains événements vont survenir avant de devoir prendre un congé. C'est le cas, par exemple, lorsque vous attendez un enfant, lorsque vous prévoyez d'adopter un enfant ou lorsqu'on a diagnostiqué à un proche une pathologie qui nécessitera des soins. Dans ces situations, vous devez effectuer quelques démarches avant de faire une demande de prestations au titre des congés familiaux rémunérés.

Informer votre employeur

Lorsque vous avez une raison de penser que vous aurez besoin d'un congé pour un événement déclencheur de droits, vous êtes tenu par la loi d'informer votre employeur que vous prendrez un congé, et ce au moins 10 jours avant de devoir vous absenter. Il est préférable de le faire par écrit afin d'en garder une trace.

La loi sur les congés familiaux rémunérés impose au salarié d'informer son employeur au minimum 10 jours avant le congé demandé lorsqu'il sait qu'il devra s'absenter. Toutefois, certaines lois sur les congés imposent d'informer l'employeur plus de 10 jours avant. La loi Family and Medical Leave Act (FMLA) et la loi District of Columbia Family and Medical Leave Act (DCFMLA) imposent aux salariés d'avertir leur employeur au minimum 30 jours avant de s'absenter. Si vous voulez que votre congé vous donne droit aux protections offertes par ces lois, vous devez suivre à la lettre les exigences de ces lois, y compris l'envoi d'un préavis.

Si vous n'êtes pas en mesure de donner un préavis à votre employeur 10 jours avant de devoir vous absenter, car la situation est une urgence, vous devez l'informer le plus rapidement possible. Si possible, vous devez l'informer avant la première heure de travail que vous manqueriez en raison de la situation. S'il s'agit d'une véritable urgence et que vous êtes physiquement dans l'incapacité d'informer votre employeur avant de vous absenter, vous ou une personne en votre nom devez l'avertir au plus tard 2 jours après l'urgence.

Lorsque vous informez votre employeur que vous allez prendre un congé, vous devez mentionner les points suivants :

1. ***Le type de prestations au titre des congés familiaux rémunérés pour lequel vous faites une demande***
   Vous n'êtes pas tenu de donner des détails à votre employeur sur votre demande de congés familiaux rémunérés. Vous devez seulement indiquer si votre congé sera un « congé parental », un « congé familial » ou un « congé médical ».
2. ***La durée prévue de votre congé***
   Cette durée est variable et peut aller de quelques jours à quelques semaines ou mois. Vous devez être le plus précis possible.
3. ***Les dates prévues de début et de fin du congé***
   Si vous n'êtes pas sûr des dates exactes, vous devez donner une estimation. Si vous prenez un congé familial ou médical, votre médecin devrait pouvoir vous donner une estimation.
4. ***Le calendrier de votre congé***
   Vous devez préciser à votre employeur si vous serez absent pendant une seule période (ce que l'on appelle un « congé continu ») ou si vous alternerez travail et congé pendant la même période, voire dans la même semaine (ce que l'on appelle un « congé fractionné ». Vous devez être précis quant aux jours où vous serez en congé. Pour avoir de plus amples informations sur le congé fractionné et le congé continu, reportez-vous au chapitre 4.

Rassembler les documents

L'approbation de toutes les demandes de congés familiaux rémunérés nécessite certains documents et formulaires. Si vous prévoyez de prendre un congé ultérieurement, vous pouvez rassembler ces documents et commencer à remplir les formulaires avant d'en faire la demande. Les documents dont vous aurez besoin et les informations nécessaires pour remplir les formulaires sont énumérés ci-après (reportez-vous à la section « Pièces nécessaires à une demande de prestations »). Bien que vous puissiez rassembler ces documents avant de devoir vous absenter, vous n'êtes pas autorisé à envoyer une demande avant la survenue de l'événement. Si vous faites une demande de prestations trop tôt, votre demande sera peut-être refusée. Vous devez attendre après la survenue de l'événement pour envoyer une demande. Si vous pensez être dans l'incapacité d'envoyer une demande rapidement après l'événement, vous avez le droit de choisir une personne qui pourra le faire en votre nom. Cette personne est appelée « représentant autorisé ».

Si vous savez que l'événement est imminent, vous pouvez remplir tous les formulaires de demande en donnant toutes les informations dont vous avez connaissance avant que l'événement se produise, en laissant en blanc la date de l'événement et les autres informations inconnues. Si vous prévoyez de faire votre demande en ligne, vous serez autorisé à remplir les formulaires et à les enregistrer avant de les envoyer. Si vous prévoyez d'utiliser les formulaires papier pour faire une demande, vous pouvez aussi les remplir à l'exception de la date et des autres informations inconnues, et attendre que l'événement soit survenu pour les envoyer à l'OPFL.

Choisir un représentant autorisé

Un représentant autorisé est une personne qui est autorisée à envoyer et gérer en votre nom les demandes de congés familiaux rémunérés. Vous n'êtes pas tenu de choisir un représentant autorisé, mais vous pouvez le faire si vous le souhaitez.

Dans certains cas, certaines personnes seront toujours autorisées par l'OPFL à envoyer et gérer les demandes en votre nom, car elles sont toujours considérées comme des représentants autorisés par notre bureau. Dans ces cas, vous n'avez pas besoin de prouver à l'OFPL avant l'événement déclencheur de droits que ces personnes sont autorisées à agir en votre nom. Ces personnes sont :

- **Votre tuteur légal si vous êtes âgé de moins de 18 ans**
- **Une personne détenant une procuration en votre nom**

Lorsqu'un médecin déclare que vous êtes dans l'incapacité d'agir pour votre compte, votre tuteur légal sera autorisé à envoyer et gérer les demandes en votre nom.

Si vous avez déjà des documents officiels autorisant une personne à agir en votre nom lorsque certaines conditions sont réunies, nous autoriserons cette personne à envoyer et gérer les demandes en votre nom. Cette personne est généralement désignée comme ayant une « procuration générale » pour vous. Si une personne a une procuration générale valide pour vous, le texte de la procuration peut contenir des termes régissant la procuration de la personne pour gérer en votre nom les prestations du gouvernement ou des assurances, ou des termes similaires. Si le document de procuration précise ces termes, et si les dispositions en vertu desquelles le document de procuration donnant à cette personne le pouvoir d'agir en votre nom ont été respectées (par exemple un médecin certifiant que vous êtes dans l'incapacité d'agir pour votre compte), l'OPFL autorisera cette personne à envoyer et gérer les demandes pour vous tant que cette personne nous fournit la preuve de la procuration lorsqu'elle fait une demande de prestations en votre nom. La personne détenant la procuration pour vous devra également prouver que les dispositions l'autorisant à agir en votre nom sont respectées.

Dans le cas où vous n'auriez pas établi de procuration générale avant de devoir faire une demande, l'OPFL peut vous autoriser à choisir une personne qui sera autorisée à envoyer et gérer les demandes en votre nom. Vous pouvez être autorisé à envoyer un formulaire de procuration spécifique pour que l'OPFL donne cette procuration à la personne. Le formulaire de procuration que l'OPFL vous fournira est appelé « procuration limitée ». Cette procuration autorise une personne de confiance à présenter ou à modifier des demandes de congés familiaux rémunérés en votre nom, mais elle n'autorise pas la prise de décisions en votre nom à d'autres fins. Pour avoir plus de détails sur ce formulaire, veuillez contacter l'OPFL.

Quand faire une demande de prestations

Après un événement

Vous pouvez faire une demande de prestations au titre des congés familiaux rémunérés uniquement après un événement déclencheur de droits. Si vous faites votre demande avant la date de l'événement, votre demande peut être refusée.

...Mais rapidement après l'événement

Pour recevoir l'intégralité des prestations, vous devez faire votre demande le plus rapidement possible après un événement déclencheur de droits. En général, vous ne recevrez pas de prestations pour les périodes avant la date à laquelle vous avez fait votre demande de prestations. Cette règle ne s'applique pas dans les situations d'urgence (voir la section « En situation d'urgence », page 18).

Bien que les prestations ne soient pas payables pour les périodes précédant votre demande de prestations, la plupart des gens auront encore du temps pour faire une demande de prestations avant qu'elle affecte le montant de leurs prestations. Cela s'explique par le délai de carence d'une durée de 7 jours. Ce délai est applicable après un événement déclencheur de droits et avant que les prestations vous soient versées. Le délai de carence de 7 jours débute le jour de l'événement, pas le jour où vous faites une demande de prestations. Si vous avez un délai de carence, vous avez 7 jours après un événement pour faire une demande sans affecter le montant total de vos prestations, car vous ne recevrez pas de prestations pour ces jours.

Délai de carence de 7 jours

Pour la première demande que vous envoyez de l'année, un délai de carence de 7 jours s'applique. Le délai de carence débute le premier jour où est survenu l'événement. Le délai de carence ne débute pas nécessairement le jour où vous faites une demande de prestations, sauf si c'est également le premier jour de l'événement. Un seul délai de carence s'applique par an. Si plusieurs événements surviennent dans la même année et que votre demande de prestations est approuvée pour ces multiples événements, seul le premier d'entre eux comprend un délai de carence.

Le délai de carence débute avec l'événement déclencheur de droits, mais la date d'un événement déclencheur de droits est différente pour chaque type de congé. Pour un congé parental, la date de l'événement est la date de naissance ou de placement de l'enfant. Pour un congé familial et médical, la date de l'événement est la date à laquelle le prestataire de soins de santé a rempli le formulaire d'attestation médicale. En effet, par « événement déclencheur de droits à un congé médical », on entend le diagnostic d'une maladie grave, et quand le médecin remplit le formulaire d'attestation médicale, il diagnostique une maladie grave.

En situation d'urgence

Si vous étiez physiquement ou mentalement dans l'incapacité d'envoyer une demande après un événement déclencheur de droits, vous pouvez envoyer des documents à l'OPFL prouvant que c'était le cas. De même, si vous pouvez prouver que vous n'aviez aucun moyen raisonnable d'envoyer une demande malgré tous vos efforts, vous pouvez envoyer des documents à l'OPFL montrant que c'était le cas. La seconde exception ne sera généralement acceptable que dans des situations telles que des conditions météorologiques extrêmes ou d'autres perturbations d'envergure. Dans ces situations d'urgence, vous pouvez être éligible aux prestations pour la période qui suit un événement déclencheur de droits et avant d'avoir envoyé une demande à l'OPFL.

Exemple de demande de prestations

Votre accouchement est prévu le 30 septembre 2020. Dans l'attente de cette date, au cours du mois de septembre, vous pouvez suivre les étapes indiquées ci-dessus dans la section « Avant de faire une demande de prestations ». Vous devez avertir votre employeur que vous prévoyez de vous absenter. Vous devez commencer à rassembler tous les documents dont vous aurez besoin pour demander des prestations et, si nécessaire, vous devez vous assurer qu'une personne est légalement autorisée à faire une demande en votre nom. Si vous accouchez le 30 septembre exactement, vous êtes autorisée à envoyer une demande à compter de cette date. Si votre demande de prestations est approuvée, vous pouvez recevoir les prestations pour une période débutant le 7 octobre, soit 7 jours après le 30 septembre (à cause du délai de carence). Si vous êtes dans l'incapacité d'envoyer une demande en ligne le 30 septembre, votre représentant autorisé a le droit de le faire en votre nom. Si ni vous ni votre représentant autorisé faites la demande en votre nom le 30 septembre, vous pouvez attendre quelques jours pour demander les prestations. Du fait du délai de carence, vous pouvez attendre jusqu'à 7 jours pour faire une demande de prestations, car ce délai n'aura pas d'incidence sur le montant des prestations que vous recevrez. Vous avez jusqu'au 7 octobre pour faire une demande de prestations sans que cela n'ait d'incidence sur vos prestations totales. Si votre demande est approuvée, vous recevrez les prestations payables pour la période à compter du 7 octobre, quelle que soit la date à laquelle vous avez déposé votre demande entre le 30 septembre et le 7 octobre.

AVERTIR

Avertissez votre employeur que vous prévoyez de vous absenter

RASSEMBLER

Commencez à rassembler tous les documents qui vous seront nécessaires pour faire la demande de prestations

FAIRE LA DEMANDE

Si nécessaire, assurez-vous qu'une personne est légalement autorisée à faire une demande en votre nom

Pièces nécessaires à une demande de prestations

Pour toutes les demandes

Certaines informations sont requises pour toutes les demandes de congés familiaux rémunérés. Il s'agit des renseignements essentiels nécessaires pour justifier votre identité et pour indiquer à l'OPFL le type de demande que vous souhaitez faire. Tous les renseignements que vous fournissez dans votre demande de prestations restent confidentiels et ne sont divulgués qu'au personnel de l'OPFL, sauf obligation légale. Tous ces renseignements essentiels peuvent être fournis dans les formulaires de l'OPFL, soit au format papier (envoyé à l'Office of Paid Family Leave, 4058 Minnesota Ave NE, Washington, DC 20019), soit en ligne. Ces renseignements sont les suivants :

- Vos nom et prénoms et votre date de naissance
- Votre numéro de sécurité sociale ou votre numéro individuel d'identification fiscale, qui sont nécessaire pour que l'OPFL puisse vérifier les salaires qui vous ont été versés par un employeur couvert.
- Vos coordonnées, c'est-à-dire, votre adresse postale, votre numéro de téléphone et votre adresse électronique
- Le nom de l'entreprise de votre employeur (sauf si vous êtes travailleur indépendant)
- Les coordonnées de votre employeur (cela devrait être la personne sur votre lieu de travail que vous voulez que l'OPFL contacte au sujet de votre demande, par exemple votre superviseur ou un responsable des ressources humaines)
- Le type de congé ouvrant droit à un congé pour lequel vous faites une demande (congé parental, congé familial ou congé médical)
- Les dates auxquelles vous prévoyez de vous absenter en raison de l'événement déclencheur de droits et pour lesquelles vous faites une demande de prestations au titre des congés familiaux rémunérés (les dates ne peuvent pas tomber plus d'une année après la date à laquelle vous faites une demande de prestations)
- Des renseignements sur vos horaires de travail habituels (consultez le chapitre 4, « Le calendrier de congé »)
- Votre signature indiquant que vous pensez que les renseignements que vous avez fournis sont exacts et que vous comprenez les règles concernant le travail pendant le versement des prestations (pour connaître ces règles, reportez-vous au chapitre 5, « Pendant le versement des prestations »)

Pour faire une demande de prestations, vous devez choisir les dates précises auxquelles vous serez en congé. Vous ne pouvez pas faire une demande de prestations en indiquant que vous prendrez un congé en fonction des besoins. Si, après avoir fait une demande de prestations, vos besoins évoluent et si vous devez être en congé pendant des jours différents de ceux initialement choisis, vous êtes autorisé à modifier votre demande. Pour savoir comment modifier votre demande, consultez le chapitre 5, « Pendant le versement des prestations ».

En plus de ces renseignements requis pour toutes les demandes, des renseignements complémentaires sont nécessaires en fonction du type de congé pour lequel vous faites une demande.

Documents pour les demandes de congé parental

Pour les demandes de congé parental, vous devez justifier d'un événement ouvrant droit à un congé parental. Ce justificatif peut être l'un des documents suivants :

- Un acte de naissance
- Un formulaire d'admission à l'hôpital que vous avez reçu lors de l'accouchement
- Un document du prestataire de soins de santé qui s'est occupé de votre nouveau-né
- Un document judiciaire établissant la garde d'un enfant et la date à laquelle vous avez eu la garde de l'enfant
- Un document de l'organisme d'adoption ou d'accueil impliqué dans le placement de votre enfant confirmant le placement chez vous et la date du placement

Si, après un événement ouvrant droit à un congé parental, vous n'avez aucun de ces documents, veuillez contacter l'OPFL pour connaître les autres types de documents pouvant être acceptés.

Documents pour les demandes de congé familial

Pour une demande de congé familial, vous aurez besoin de deux documents en plus des documents nécessaires pour toutes les demandes. Le premier document est un formulaire de demande supplémentaire que vous devez remplir, et le second est une attestation médicale remplie par un prestataire de soins de santé. L'OPFL peut demander à un membre de votre famille de signer un formulaire autorisant l'OPFL à recevoir des documents médicaux complémentaires du prestataire de soins de santé du membre de votre famille.

Formulaire de demande de congé familial supplémentaire

Ce formulaire nécessite les informations suivantes :

- Votre relation avec le membre de la famille (pour connaître les membres de la famille ouvrant droit à un congé, reportez-vous au chapitre 1)
- Une description des soins ou de l'accompagnement que vous fournirez au membre de votre famille.
- Votre signature indiquant que les renseignements que vous avez fournis sont exacts

Attestation médicale

L'attestation médicale, qui doit être remplie et signée par un prestataire de soins de santé, tel qu'un médecin, un infirmier ou un psychologue clinique, contient ce qui suit :

- Les coordonnées du prestataire de soins de santé, y compris son nom, son adresse, son numéro de téléphone et son adresse électronique
- L'identifiant médical du prestataire de soins de santé
- Le nom du diagnostic de la maladie grave et le code de la classification internationale des maladies de la maladie (code CIM-10)
- La date à laquelle la maladie grave est apparue
- La durée prévue de la maladie grave
- L'avis du prestataire de soins de santé sur la capacité du membre de la famille à travailler, aller à l'école ou effectuer d'autres activités quotidiennes habituelles en raison de la maladie grave
- L'avis du prestataire de soins de santé sur la nature des soins ou de l'accompagnement dont le membre de votre famille a besoin de votre part
- Autres renseignements concernant la maladie

Documents pour les demandes de congé médical

Pour une demande de congé médical, vous devrez signer un formulaire autorisant l'OPFL à recevoir des documents médicaux complémentaires de votre prestataire de santé, si nécessaire. Tous les documents médicaux reçus par l'OPFL resteront confidentiels et ne seront divulgués qu'au personnel de l'OPFL, sauf obligation légale.

Attestation médicale

De plus, vous devrez envoyer une attestation médicale remplie par un prestataire de soins de santé, tel qu'un médecin, un infirmier ou un psychologue clinique, qui contient ce qui suit :

- Les coordonnées du prestataire de soins de santé, y compris son nom, son adresse, son numéro de téléphone et son adresse électronique
- L'identifiant médical du prestataire de soins de santé
- Le nom du diagnostic de la maladie grave et le code de la classification internationale des maladies de la maladie (code CIM-10)
- La date à laquelle la maladie grave est apparue
- La durée prévue de la maladie grave
- L'avis du prestataire de soins de santé sur votre capacité à travailler, aller à l'école ou effectuer d'autres activités quotidiennes habituelles en raison de la maladie grave
- Autres renseignements concernant la maladie

Comment faire une demande de prestations

Lorsque vous êtes prêt à effectuer votre demande de prestations, vous pouvez le faire en ligne ou en utilisant les formulaires papier. Pour savoir comment faire une demande de prestations, veuillez consulter dcpaidfamilyleave.dc.gov ou appeler le 202-899-3700.

À quoi s'attendre après une demande de prestations

Une fois que vous avez fait une demande de prestations auprès de l'OPFL, vous pouvez vous attendre à avoir un retour de l'OPFL sous 10 jours ouvrables. Pendant ces 10 jours, l'OPFL étudiera votre demande et informera votre employeur que vous avez fait une demande. Une fois que l'OPFL aura pris une décision au sujet de votre demande, l'OPFL vous informera au sujet de votre demande par le moyen que vous nous avez demandé d'utiliser dans votre demande (par e-mail ou par courrier).

Si l'OPFL a approuvé votre demande de prestations, cette lettre de décision comprendra les informations suivantes :

- La date de début de votre congé
- Que votre congé soit pour une seule période (« congé continu ») ou pour des périodes plus courtes avec une alternance de jours où vous travaillez (« congé fractionné »)
- Si votre congé est fractionné, les dates approuvées au titre des congés familiaux rémunérés
- La date de fin de votre congé
- Le montant de vos prestations hebdomadaires et, si votre congé est fractionné, le montant de vos prestations journalières
- La procédure que vous pouvez suivre pour faire appel de la décision de l'OPFL concernant vos prestations, si vous n'êtes pas d'accord avec un point quelconque de la décision

Si l'OPFL a refusé votre demande de prestations, cette lettre de décision comprendra les informations suivantes :

- La raison pour laquelle l'OPFL a refusé votre demande
- La procédure que vous pouvez suivre pour faire appel de la décision de l'OPFL si vous n'êtes pas d'accord avec la décision

L'OPFL adressera une lettre de décision distincte à votre employeur. Si votre demande a été refusée, la lettre de décision l'indiquera. Si votre demande a été approuvée, la lettre comprendra les informations suivantes :

- La date de début de votre congé
- Si votre congé sera continu ou fractionné
- Si votre congé est fractionné, les dates approuvées au titre des congés familiaux rémunérés
- La date de fin de votre congé
- Si vous en avez donné l'autorisation à l'OPFL, le montant de vos prestations hebdomadaires et, si votre congé est fractionné, le montant de vos prestations journalières

Informer votre employeur du montant de vos prestations

L'OPFL ne communiquera pas à votre employeur le montant de vos prestations sans votre autorisation. Cela s'explique par le fait que le montant de vos prestations peut être basé sur les revenus que vous avez gagnés en tant qu'indépendant, dans un second emploi, ou un emploi que vous occupiez avant de travailler chez votre employeur. Même si l'OPFL ne communique pas à votre employeur le montant de vos prestations hebdomadaires, vous pouvez communiquer ce montant à votre employeur. Votre employeur peut offrir des prestations au titre d'un congé payé dont vous pouvez bénéficier en même temps que les prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Toutefois, votre employeur a le droit de refuser de vous accorder ces prestations, sauf si vous lui communiquez le montant de vos prestations au titre des congés familiaux rémunérés (reportez-vous à la section consacrée à la perception d'autres prestations au titre des congés payés au chapitre 5). Si votre employeur vous demande de lui communiquer le montant de vos prestations et que vous souhaitez le faire, vous pouvez lui présenter la lettre de décision de l'OPFL approuvant votre demande de prestations. Au moment de faire la demande de prestations, vous aurez aussi la possibilité de donner l'autorisation à l'OPFL de communiquer le montant de vos prestations à votre employeur, si vous le souhaitez.

Chapitre 3

MONTANT DES PRESTATIONS

Les prestations au titre des congés familiaux rémunérés sont basées sur le salaire que vous verse votre employeur et, si vous avez le statut de travailleur indépendant, sur les revenus que vous avez gagnés en tant qu'indépendant. En général, un congé familial rémunéré offre une indemnisation plus importante pour les faibles revenus et une indemnisation plus faible pour les revenus plus importants. Cela signifie que les personnes ayant de faibles revenus recevront des prestations qui représentent une part plus importante de leur salaire. Les personnes ayant des revenus importants recevront généralement un montant de prestations plus important que les personnes ayant de faibles revenus, même si les prestations peuvent remplacer une part plus petite de leur revenu.

Salaires pris en compte pour les prestations

Quatre fois par an, l'OPFL reçoit des rapports des employeurs qui font état du montant des salaires de chaque salarié couvert. Nous utilisons ces rapports pour calculer le montant de vos prestations.

Lorsque nous calculons le montant de vos prestations, nous additionnons tous les salaires que vous avez gagnés chez tous vos employeurs couverts, en remontant un peu plus d'une année avant l'événement déclencheur de droits. Peu importe que vous ayez gagné ces revenus chez le même employeur ou chez différents employeurs. Tant que ces employeurs sont couverts par le programme des congés familiaux rémunérés, vos salaires rentreront en ligne de compte pour les prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Généralement, plus vos revenus étaient importants au cours des 15 derniers mois, plus le montant de vos prestations sera important.

Travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants sont autorisés à s'inscrire au programme des congés familiaux rémunérés. Dans ce cas, les revenus à titre indépendant gagnés pour un travail effectué à DC et qu'ils déclarent à l'OPFL en tant que revenus à titre indépendant compteront pour le montant des prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Les travailleurs indépendants qui sont également des salariés des employeurs couverts peuvent bénéficier des prestations, comme tous les autres salariés. Toutefois, leurs revenus totaux gagnés à titre indépendant et sous forme de salaires versés dans un emploi couvert seront additionnés avant que l'OPFL calcule le montant de leurs prestations. Les travailleurs indépendants ne recevront pas de prestations distinctes au titre des congés familiaux rémunérés pour le travail indépendant et pour l'emploi couvert.

Si l'OPFL a des salaires inexacts vous concernant

L'OPFL calcule le montant de vos prestations sur la base des rapports sur les salaires que votre employeur nous envoie. Si votre employeur ne nous transmet pas vos salaires ou s'il nous les transmet de manière incorrecte, vos prestations au titre des congés familiaux rémunérés peuvent être mal calculées. Si vous pensez que tel est le cas, vous devez contacter l'OPFL sans délai et demander à déposer une demande d'enquête sur vos salaires. Dans ce cas, les coordonnées pour contacter l'OPFL seront incluses dans le relevé envoyé par l'OPFL avec le montant de vos prestations approuvées. Après avoir informé l'OPFL que, selon vous, le montant de vos prestations est inexact, vous devrez peut-être fournir d'autres documents tels que les formulaires fiscaux W-2, des relevés de paie, des cartes de pointage ou d'autres documents.

Le calcul des prestations

L'OPFL calculera vos prestations de la manière suivante. Ces étapes ne sont nécessaires que si vous avez une raison de croire qu'une erreur a été faite dans votre demande. Vous pouvez également utiliser un calculateur de prestations en ligne pour estimer le montant éventuel de vos prestations. Vous pouvez accéder à ce calculateur sur notre site : www.does.dc.gov/page/dc-paid-family-leave.

Pour calculer vos prestations, suivez ces étapes.

Étape 1

Additionnez tous vos salaires pris en compte dans chacun des cinq trimestres calendaires écoulés avant la date de votre événement déclencheur de droits. Pour un congé parental, la date de votre événement déclencheur de droits est la date de naissance ou de placement. Pour un congé médical ou familial, votre événement déclencheur de droits est la date à laquelle votre médecin a rempli le formulaire d'attestation médicale. Un trimestre calendaire correspond à une période de trois mois. Les trimestres que l'OPFL utilise pour calculer les prestations sont les suivants :

TRIMESTRE 1 : JANVIER, FÉVRIER, MARS
TRIMESTRE 2 : AVRIL, MAI, JUIN
TRIMESTRE 3 : JUILLET, AOÛT, SEPTEMBRE
TRIMESTRE 4 : OCTOBRE, NOVEMBRE, DÉCEMBRE

Un trimestre écoulé est un trimestre qui se trouve entièrement dans le passé. Par exemple, le trimestre 2 de 2019 s'est terminé le 1er juillet 2019. Le trimestre 4 de 2020 s'est terminé le 1er janvier 2021. Les salaires « versés » dans un trimestre correspondent à la date à laquelle les fonds ont été mis à votre disposition, pas nécessairement la date à laquelle vous avez effectué le travail pour lequel vous êtes payé, ni la date à laquelle vous avez encaissé un chèque de paie. Souvent, la date à laquelle votre salaire est « versé » correspond à la date de paie qui figure sur votre relevé de paie. Pour de nombreux employeurs, cette date suit généralement la clôture de la période de paie de quelques jours ou semaines afin de laisser du temps pour calculer la paie de tous les salariés. Si vous avez des questions sur votre date officielle de paie, contactez les RH ou le service paie de votre employeur.

Une fois que vous avez calculé le montant que vous avez gagné au cours de chacun des cinq derniers trimestres calendaires écoulés, écartez le trimestre au cours duquel vous avez gagné le revenu le plus faible parmi ces cinq. Si plusieurs trimestres ont le même montant, et que ce sont les trimestres avec le revenu le plus faible, écartez uniquement un de ces trimestres.

Il vous restera les revenus dans quatre trimestres calendaires écoulés. Si un ou plusieurs des quatre trimestres restants n'avaient aucun revenu, ce n'est pas grave. Vous pouvez percevoir des prestations si au moins un de ces quatre trimestres comportait des revenus.

Étape 2

Additionnez le montant total des revenus de ces quatre trimestres.

Étape 3

Divisez ce montant par 52. Vous obtenez un résultat appelé votre « salaire hebdomadaire moyen ».

Étape 4

À partir de cette étape, l'OPFL utilise un processus différent en fonction du montant de votre salaire hebdomadaire moyen. La décision de choisir tel ou tel processus dépend du salaire minimum de DC de l'année pour laquelle vous faites une demande de prestations. Ces instructions sont données pour les demandes faites entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2021. Après cette période, le calcul sera différent. Pour calculer les montants des prestations après cette période, suivez les instructions dans les notes de bas de page.

Si votre salaire hebdomadaire moyen est supérieur à 900 USD,[1] **ALLEZ À L'ÉTAPE 5**.

Si votre salaire hebdomadaire moyen est inférieur ou égal à 900 USD,[2] multipliez votre salaire hebdomadaire moyen par 0,9. Le résultat, arrondi au dollar près, correspond au montant de vos prestations hebdomadaires.

Si votre salaire hebdomadaire moyen est inférieur ou égal à 900 USD,[3]
ARRÊTEZ-VOUS ICI.

Étape 5

Si votre salaire hebdomadaire moyen est supérieur à 900 USD,[4] suivez les étapes restantes.

Soustrayez 900 USD de votre salaire hebdomadaire moyen.[5] Multipliez ce chiffre par 0,5.

Étape 6

Ajoutez 810 USD au chiffre que vous avez obtenu à l'étape 5.[6]

Si ce chiffre est inférieur à 1 000 USD,[7] ce chiffre, arrondi au dollar près, correspond au montant de vos prestations hebdomadaires.

Si le chiffre est supérieur ou égal à 1 000 USD,[8] le montant de vos prestations hebdomadaire est de 1 000 USD.[9]

---

1 ou, après le 30 juin 2021, plus de 1,5 fois le salaire minimum de DC

2 ou, après le 30 juin 2021, inférieur ou égal à 1,5 fois le salaire minimum de DC

3 ou, après le 30 juin 2021, inférieur ou égal à 1,5 fois le salaire minimum de DC

4 ou, après le 30 juin 2021, plus de 1,5 fois le salaire minimum de DC

5 ou, après le 30 juin 2021, soustrayez 1,5 fois le salaire minimum de DC

6 ou, après le 30 juin 2021, ajoutez 90 % de 1,5 fois le salaire minimum de DC

7 ou, après le 30 juin 2021, inférieur au montant des prestations hebdomadaires maximum publié par l'OPFL

8 ou, après le 30 juin 2021, supérieur ou égal au montant des prestations hebdomadaires maximum publié par l'OPFL

9 ou, après le 30 juin 2021, égal au montant des prestations hebdomadaires maximum publié par l'OPFL

Montant total des prestations

Le montant de vos prestations hebdomadaires est utilisé pour déterminer les versements effectifs de vos prestations, qui sont effectués selon un calendrier de paie bimensuel (toutes les deux semaines), similaire à la manière dont de nombreux employeurs émettent les chèques aux salariés. Le montant exact du montant de votre versement bimensuel dépendra de la durée de votre congé pendant la période de paie et pour laquelle vous avez demandé des prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Si vous recevez des prestations sur la base d'horaires inférieurs au temps plein (un calendrier de « congé fractionné »), le montant de votre versement bimensuel peut être inférieur au double du montant de vos prestations hebdomadaires. Les personnes recevant des prestations à temps plein (selon un calendrier de « congé continu ») pour 8 semaines entières peuvent s'attendre à environ 4 ou 5 versements bimensuels. Une personne recevant les 8 semaines pleines de prestations peut s'attendre à recevoir 8 fois le montant de ses prestations hebdomadaires une fois tous les versements de ses prestations reçus.

Exemples de montants d'indemnisation

Voici des exemples de revenus de salariés et les montants de leurs prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Ces exemples concernent des demandes faites entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2021.

SUSAN GAGNE 20 USD/HEURE POURBOIRES COMPRIS EN TRAVAILLANT DANS UN RESTAURANT

Salaire hebdomadaire moyen = 800 USD
Prestations hebdomadaires au titre des congés familiaux rémunérés = 720 USD

CARLOS GAGNE UN SALAIRE DE 60 000 USD EN TANT QU'ASSISTANT ADMINISTRATIF DANS UN CABINET JURIDIQUE

Salaire hebdomadaire moyen = 1 150 USD
Prestations hebdomadaires au titre des congés familiaux rémunérés = 935 USD

TIFFANY GAGNE UN SALAIRE DE 100 000 USD EN TANT QUE DIRECTRICE DE BANQUE

Salaire hebdomadaire moyen = 1 900 USD
Prestations hebdomadaires au titre des congés familiaux rémunérés = 1 000 USD

Chapitre 4

LE CALENDRIER DE CONGÉ

Vous pouvez choisir le calendrier que vous voulez pour recevoir votre indemnisation au titre des congés familiaux rémunérés. Les deux types de calendriers de congé sont :

1. **Un calendrier de congé à temps plein où vous vous absentez pour une seule période, qui est appelé calendrier de « congé continu »**
2. **Un calendrier de congé à temps partiel où vous pouvez travailler et recevoir les prestations pour différents jours de la même semaine, appelé calendrier de « congé fractionné »**

Un congé continu signifie que vous prendrez un congé sur une même période et que vous ne reprendrez pas du tout votre activité entre le premier et le dernier jour de votre congé au titre des congés familiaux rémunérés. Un congé fractionné signifie que vous recevrez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés pour un congé pendant une période définie, vous reprendrez ensuite votre travail, puis vous prendrez à nouveau un congé, et ainsi de suite. Souvent, les personnes qui prennent un congé avec un calendrier fractionné travailleront et recevront des prestations pour différents jours de la même semaine. Des règles spéciales s'appliquent aux deux types de calendriers de congé.

Congé à temps plein

Un congé à temps plein, qui est appelé « congé continu », correspond à un calendrier de congé à temps plein où vous vous absentez pour gérer votre événement déclencheur de droits sur une seule période. Vous êtes absent du premier jour au dernier jour de votre congé au titre des congés familiaux rémunérés. Vos prestations continueront à être versées selon un calendrier de paiement bimensuel jusqu'à ce que vous ayez atteint la limite de vos prestations ou que votre congé se termine.

Des règles spéciales s'appliquent au congé continu lorsque votre première et/ou votre dernière semaine de prestations au titre des congés familiaux rémunérés approuvées ne sont pas des semaines entières d'absence. Si votre demande de congés familiaux rémunérés continues débute (ou se termine) en milieu de semaine, vous touchez moins de prestations pour cette semaine que pour une semaine entière. Le montant de vos prestations au titre des congés familiaux rémunérés pour cette semaine dépendra de vos horaires de travail habituels et de votre temps de travail effectif pendant cette semaine. Si vous voulez commencer vos congés familiaux rémunérés en milieu de semaine, vous devrez inclure dans votre formulaire de demande des informations sur vos horaires de travail habituels. L'OPFL vérifiera également ces informations auprès de votre employeur. Ces informations sont nécessaires pour que l'OPFL puisse s'assurer que vous recevez les prestations qui reflètent le temps de travail perdu cette semaine.

Vous devez inclure dans ces informations le nombre de jours par semaine où vous avez travaillé au cours de votre dernière semaine de travail habituelle. Ce nombre de jours doit inclure tous vos emplois, même ceux qui ne sont pas couverts par l'OPFL. Pour de nombreuses personnes, une semaine de travail de cinq jours est habituelle. De nombreux autres salariés ont des semaines de travail pouvant aller d'une journée à sept jours. En fonction de votre semaine de travail habituelle, l'OPFL calculera combien vous percevrez en prestations pour la partie de la semaine où vous n'avez pas travaillé en raison de l'événement déclencheur de droits.

Après avoir reçu les prestations selon un calendrier de congé continu qui a commencé en milieu de semaine, vous pouvez ne pas recevoir l'équivalent d'indemnisation d'une semaine entière pendant la dernière semaine où vous voulez prendre un congé si vous demandez la limite pleine du montant du congé que vous êtes autorisé à prendre. Dans ce cas, vous pouvez recevoir moins que l'équivalent de prestations d'une semaine entière pendant votre dernière semaine de congés familiaux rémunérés.

Exemple : Prenons un calendrier de semaine de travail à temps plein sur cinq jours du lundi au vendredi. Dans ce scénario, si vous avez pris un congé parental de 8 semaines qui a débuté un jeudi, vous recevrez 40 % ou 2/5e (deux-cinquièmes) de vos prestations hebdomadaires pour la première semaine, suivi par 7 semaines entières de prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Vous recevrez ensuite 60 % ou 3/5e (trois-cinquièmes) de vos prestations hebdomadaires la semaine suivante.

L'OPFL demande à ce que vous fournissiez votre dernière semaine de travail habituelle en tant qu'« horaires de travail habituels ». Cela s'explique par le fait que les horaires de travail des gens changent au cours de leur carrière, et la moyenne des horaires de travail d'une personne sur une longue période ne correspond jamais aux horaires de travail qui comptent le plus lorsqu'elle doit prendre un congé pour un événement ouvrant droit aux congés familiaux rémunérés. Ce qui compte, ce sont les horaires au moment où vous prenez votre congé.

Toutefois, il est également important de noter que l'OPFL vous demande votre dernière semaine de travail *habituelle*, pas nécessairement votre dernière semaine de travail. Cela est dû au fait que toutes les semaines ne sont pas habituelles. Vous pouvez être en congé maladie certaines semaines. Certaines semaines comportent des jours fériés. Et certaines périodes sont peu chargées et demandent moins d'heures de travail. Vous et votre employeur êtes les personnes qui connaissent le mieux vos horaires de travail habituels. C'est pourquoi l'OPFL vous demande à vous et à votre employeur ces informations. Pour obtenir plus d'informations, consultez la section « Semaine de travail habituelle » page 36.

Règles applicables au travail pendant un congé

Lorsque vous bénéficiez d'un calendrier de congé continu, vous n'êtes pas autorisé à gagner des revenus en exerçant votre activité habituelle pendant les semaines pour lesquelles vous recevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés (à part pour la première et la dernière semaine, si elles ne sont pas entières). Vous devez veiller à ne pas travailler et à ne pas recevoir de revenus pour l'exécution de ce travail.

Répondre à un e-mail professionnel qui traîne ou même se rendre rapidement au bureau pour présenter votre nouveau-né à vos collègues pendant que vous êtes en congé ne sont pas nécessairement des exemples de violation de cette règle. En effet, même si ces situations pourraient être, d'une certaine façon, considérées comme du « travail », vous ne recevez pas de revenus de votre employeur pour effectuer ces actions.

De même, certains salariés reçoivent des indemnisations au titre des congés payés de leurs employeurs, comme un congé maternité ou paternité, des prestations d'invalidité temporaire ou des indemnités maladie. Recevoir ces types de prestations n'enfreint pas non plus nécessairement la règle sur la perception de revenus en échange d'un travail. Tant que votre employeur vous verse ce type de revenus parce que vous êtes en congé et que vous n'effectuez aucun travail pour recevoir ces prestations, vous êtes autorisé à les recevoir. Pour obtenir plus d'informations sur la perception de revenus et le travail concomitant à des congés familiaux rémunérés, consultez le chapitre 5.

Congé à temps partiel

Vous pouvez choisir de recevoir vos prestations au titre de congés familiaux rémunérés sur la base d'un calendrier de congé à temps partiel, ce que l'on appelle un « congé fractionné ». Vous pouvez faire ce choix lorsque vous prévoyez d'alterner des périodes de travail et de congé pendant la même période. Lorsque vous recevez des prestations au titre d'un congé fractionné, vous pouvez travailler certains jours pendant une semaine et prendre un congé pour lequel des prestations au titre de congés familiaux rémunérés sont payables pour d'autres jours de la même semaine. Vous ne pouvez pas travailler et recevoir de prestations pour le même jour de la semaine. Vous ne pouvez pas non plus demander des prestations au titre des congés familiaux rémunérés pour une partie de la journée. L'OPFL ne verse de prestations que pour les jours pleins. Des règles spécifiques s'appliquent pour calculer le montant des prestations pour un calendrier de congé fractionné, et il existe des règles spécifiques qui limitent le temps de travail pendant une semaine où vous recevez des prestations au titre d'un congé fractionné.

Montant des prestations

Lorsque vous recevez des prestations pour un calendrier de congé à temps partiel (fractionné), vos prestations au titre des congés familiaux rémunérés sont basées sur un montant de prestations journalières qui est calculé à partir du montant de vos prestations hebdomadaires. Le montant de vos prestations journalières est basé sur le nombre de jours où vous avez normalement travaillé pendant votre dernière semaine de travail habituelle. Lorsque vous faites une demande de prestations au titre des congés familiaux rémunérés pour un calendrier de congé fractionné, vous devrez indiquer le nombre de jours de la semaine où vous avez travaillé habituellement à tous vos emplois, même ceux qui peuvent ne pas être couverts par le programme des congés familiaux rémunérés (consultez la section suivante, « Semaine de travail habituelle »).

Exemples de montants de prestations à temps partiel

EXEMPLE 1

Si vous travaillez habituellement cinq jours par semaine, le montant de vos prestations journalières dans le cadre d'un congé fractionné sera équivalent à 1/5e (un cinquième) du montant de vos prestations hebdomadaires au titre des congés familiaux rémunérés. Vous recevrez ce montant pour chaque jour de la semaine où vous êtes en congé et où vous recevez les prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Si vous recevez les prestations dans le cadre d'un congé fractionné et que vous êtes en congé pendant une semaine entière en raison d'un événement déclencheur de droits, vous recevrez la totalité du montant de vos prestations hebdomadaire pour cette semaine (5/5e [cinq-cinquièmes] du montant de vos prestations hebdomadaires).

EXEMPLE 2

Autre exemple : vous occupez deux emplois à temps partiel. Vous occupez un des emplois quatre jours de la semaine, chez un employeur dans DC qui est couvert par le programme des congés familiaux rémunérés, et l'autre emploi trois jours par semaine, chez un employeur dans le Maryland non couvert par le programme des congés familiaux rémunérés. Vous devez informer l'OPFL dans votre demande que vous travaillez sept jours par semaine pour deux employeurs. Si vous voulez bénéficier des prestations au titre d'un congé fractionné, le montant de vos prestations journalières sera équivalent à 1/7e (un septième) du montant de vos prestations hebdomadaires. Vous n'êtes pas autorisé à travailler ni chez l'employeur de DC ni chez celui du Maryland les jours où vous recevez les prestations au titre des congés familiaux rémunérés.

Semaine de travail habituelle

Afin de s'assurer que vous recevez les prestations correspondant à votre situation et à vos horaires de travail, l'OPFL vous demandera des renseignements sur votre semaine de travail habituelle. L'OPFL demandera également ces renseignements à votre employeur. Nous avons besoin de ces renseignements afin de baser le montant de vos prestations journalières sur le nombre de jours pendant lesquels vous ne travaillerez pas. Pour votre « semaine de travail habituelle », vous devez simplement choisir un nombre de jours par semaine ; vous n'avez pas besoin de préciser les jours de votre semaine de travail habituelle, par exemple, lundi ou mercredi. Si vous n'avez pas de semaine de travail habituelle parce que vos horaires de travail changent souvent d'une semaine à l'autre, vous devez quand même choisir un nombre de jours par semaine qui représente vos horaires « habituels » tout en recevant les prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Si vous n'informez pas l'OPFL de vos horaires de travail habituels, l'OPFL utilisera une semaine de 5 jours. Consultez la rubrique « Remarque importante » page 33, dans la section « Congé à temps plein », pour en savoir plus sur le choix des horaires de travail habituels.

Choisir une semaine de travail habituelle est important, car l'OPFL utilise ces informations pour calculer le montant de vos prestations journalières et pour savoir combien de jours par semaine vous êtes autorisé à travailler et à recevoir les prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Vous n'êtes pas autorisé à travailler et recevoir des prestations pendant plus de jours que ceux où vous travaillez dans une semaine de travail habituelle (consultez la section suivante, « Règles applicables au travail pendant un congé »).

Si vous aviez clairement une semaine de travail habituelle avant de prendre un congé (fractionné) à temps partiel, ce calendrier doit être celui que vous utilisez lorsque vous recevez les prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Si aucun nombre de jours par semaine n'était « habituel » pour vous parce que vos horaires de travail changeaient souvent d'une semaine à l'autre, vous pouvez quand même choisir un nombre de jours représentant votre calendrier habituel pendant un congé à temps partiel (fractionné). Si vous devez choisir un nombre de jours en tant que semaine de travail habituelle pour un congé familial rémunéré, vous devez prendre en compte plusieurs éléments au moment de faire votre choix. Si vous choisissez une semaine de travail habituelle avec moins de jours, vous recevrez un montant de prestations journalières supérieur. Si vous choisissez une semaine de travail habituelle avec trop peu de jours, vous ne serez pas autorisé à travailler beaucoup pendant les semaines où vous recevrez les prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Par exemple, si votre semaine de travail habituelle n'est que de 2 jours, vous recevrez la moitié du montant de vos prestations hebdomadaires pour chaque jour non travaillé à cause de votre événement déclencheur de droits, mais vous ne serez autorisé à travailler qu'un autre jour dans la semaine. Si vous choisissez une semaine de travail habituelle avec plus de jours, vous pourrez travailler plus pendant ces semaines, mais le montant de vos prestations journalières sera plus faible. Par exemple, si vous choisissez une semaine de travail de 7 jours et recevez un jour de prestations au titre des congés familiaux rémunérés, vous pouvez travailler les 6 autres jours de cette semaine, mais vous ne pourrez recevoir que l'équivalent de 1/7^{e} du montant de vos prestations hebdomadaires pour la journée où vous avez pris un congé familial rémunéré.

Si vos horaires de travail changent pendant que vous recevez des prestations au titre d'un congé familial fractionné, vous êtes autorisé à modifier votre semaine de travail habituelle. Reportez-vous à la section « Modification de vos horaires de travail », page 38.

Règles applicables au travail et au versement des prestations

Lorsque vous recevez des prestations au titre d'un congé familial à temps partiel (fractionné), vous n'êtes pas autorisé à travailler et à recevoir des prestations pour plus de jours que ceux indiqués dans votre semaine de travail habituelle.

Par exemple, si vous travaillez régulièrement cinq jours par semaine, vous pouvez recevoir des prestations au titre d'un congé familial fractionné pour trois jours par semaine et travailler les deux autres jours.

D	L	M	Me	J	V	S
	✓	✓	CFR	CFR	CFR	

Mais vous n'êtes pas autorisé à travailler pendant votre semaine de travail de 5 jours habituelle du lundi au vendredi, et ensuite recevoir 2 jours de prestations au titre des congés familiaux rémunérés le samedi et le dimanche, parce que vous travailleriez et recevriez des prestations pour 7 jours par semaine alors que votre semaine de travail habituelle n'est que de 5 jours.

D	L	M	Me	J	V	S
X	✓	✓	✓	✓	✓	X

Cette règle s'applique même aux salariés qui ont des horaires de travail susceptibles de changer d'une semaine sur l'autre. Si vous travaillez certaines semaines trois jours, d'autres cinq jours et d'autres sept jours, vous choisirez l'un de ces horaires comme étant votre semaine de travail « habituelle » pour recevoir des prestations au titre d'un congé familial fractionné. Si vos horaires de travail changent pendant la période où vous recevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés, vous êtes autorisé à informer l'OPFL que vos horaires ont changé et à lui demander de modifier votre semaine de travail habituelle pour vos prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Vous êtes autorisé à modifier votre semaine de travail habituelle une fois par mois pendant votre congé. Reportez-vous à la section suivante, « Modifications de vos horaires de travail ».

Vous ne pouvez pas travailler et recevoir des prestations au titre des congés familiaux rémunérés pour plus de jours pendant une semaine que pendant votre semaine de travail habituelle, parce que les prestations au titre des congés familiaux rémunérés sont supposées vous aider lorsque vous ne travaillez pas en raison d'un événement déclencheur de droits. Si vous pouvez modifier vos horaires de travail pour gérer votre événement déclencheur de droits, vous n'avez pas besoin de congés familiaux rémunérés. Les prestations au titre des congés familiaux rémunérés sont destinées aux situations lors desquelles vous avez besoin de réduire votre temps de travail pour gérer un événement déclencheur de droits.

Lorsque vous recevez des prestations au titre d'un congé à temps partiel (fractionné), vous n'êtes pas autorisé à travailler et à recevoir des prestations pour plus de jours pendant une semaine que ceux indiqués dans votre semaine de travail habituelle.

Modifications de vos horaires de travail

Les prestations au titre des congés familiaux rémunérés à temps partiel (fractionné) peuvent être versées durant de nombreuses semaines calendaires dans certains cas. Durant cette période, vos horaires de travail peuvent changer, car votre employeur a des besoins différents ou vous voulez simplement changer d'emploi. Dans ce cas, vous êtes autorisé à modifier votre semaine de travail habituelle auprès de l'OPFL. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le portail en ligne où vous avez fait la demande de prestations, ou contacter l'OPFL par e-mail, par téléphone ou en personne. Vous êtes autorisé à modifier votre semaine de travail habituelle auprès de l'OPFL une fois par mois, autrement dit une fois toutes les quatre semaines pendant votre congé.

Si vous modifiez votre semaine de travail habituelle, le montant de vos prestations journalières changera ainsi que la limite du nombre de jours où vous pouvez recevoir les prestations au titre des congés familiaux rémunérés pendant votre congé. Toutefois, le montant total en dollars des prestations que vous recevez pendant votre congé ne changera pas.

Modification de votre calendrier de congé

Lorsque vous avez fait votre demande initiale de prestations, vous aviez indiqué à l'OPFL les dates pour lesquelles vous vouliez recevoir les prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Pendant que vous recevez ces prestations selon ce calendrier, vous pouvez choisir de modifier le calendrier selon lequel vous recevrez les prestations au titre des congés familiaux rémunérés à l'avenir. Vous pouvez faire trois changements à votre calendrier de congé :

1. **Transformation d'un congé à temps plein en un congé à temps partiel (congé continu transformé en congé fractionné)**
2. **Transformation d'un congé à temps partiel en un congé à temps plein (congé fractionné transformé en congé continu)**
3. **Transformation d'un congé à temps partiel (fractionné) en un autre congé à temps partiel (fractionné)**

Transformation d'un congé à temps plein en congé à temps partiel

Si vous recevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés en fonction d'un calendrier de congé à temps plein (continu) et que vous voulez reprendre votre travail à temps partiel tout en continuant à recevoir les prestations pour certains jours, vous pouvez modifier le calendrier de vos prestations au titre des congés familiaux rémunérés pour le faire. Vous devrez informer l'OPFL et votre employeur que vous voulez passer à un congé à temps partiel (fractionné), et vous devrez déterminer les jours où vous travaillerez et ceux où vous serez en congé. Vous devez également préciser à l'OPFL vos horaires de travail habituels au moment où vous décidez de passer à un calendrier de congé fractionné. Vous êtes autorisé à effectuer ce changement une fois par mois maximum, soit une fois toutes les quatre semaines.

Transformation d'un congé à temps partiel en congé à temps plein

Si vous êtes en congé à temps partiel (fractionné) et que vous décidez que vous devez vous arrêter totalement de travailler pour gérer un événement déclencheur de droits, vous pouvez passer en congé à temps plein (continu). En changeant votre congé en congé continu, vous ne serez pas autorisé à travailler pendant toute semaine durant laquelle vous recevez les prestations au titre du congé continu (à part pendant la dernière semaine, si ce n'est pas une semaine de congé entière). Vous êtes autorisé à effectuer ce changement une fois par mois maximum, soit une fois toutes les quatre semaines.

Transformation d'un congé à temps partiel en un autre congé à temps partiel

Lors de votre demande initiale de prestations, vous avez dû déterminer les dates auxquelles vous pensiez vous absenter pour gérer votre événement déclencheur de droits. Si vos besoins évoluent pendant que vous êtes en congé à temps partiel (fractionné), vous devez informer l'OPFL que vous avez besoin de modifier les dates auxquelles vous recevez les prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Si possible, vous devez informer l'OPFL que vous voulez modifier les dates de votre congé avant de prendre ce congé pour ces jours. En cas d'urgence, vous pouvez recevoir les prestations pour des dates échues. Si vous recevez des prestations au titre d'un congé familial ou médical, vous devez avoir une raison d'ordre médical pour modifier les dates de votre congé. Vous devez peut-être faire parvenir à l'OPFL un formulaire signé par votre prestataire de soins de santé indiquant les dates auxquelles vous aurez besoin du congé. Par exemple, vous pouvez avoir besoin de modifier la date de votre congé à cause du changement de date d'un rendez-vous médical. Lorsque vous modifiez vos dates de congé, vous devez en informer votre employeur. L'OPFL informera également votre employeur du changement de votre calendrier. Contrairement aux transformations d'un congé à temps plein en un congé à temps partiel, ou d'un congé à temps partiel en un congé à temps plein, qui peuvent être effectuées au maximum une fois par mois, le nombre de changements que vous pouvez apporter aux jours pour lesquels des prestations de congé fractionné sont payables n'est pas limité.

Si la date que vous avez modifiée est échue avant que vous informiez l'OPFL que vous voulez changer cette date, vous devez informer l'OPFL le plus rapidement possible. Si vous êtes allé travailler un jour où vous étiez supposé recevoir des prestations au titre des congés familiaux rémunérés, vous devrez rembourser ces prestations, ou vos futures prestations au titre des congés familiaux rémunérés seront réduites. Si vous étiez absent un jour non prévu en raison d'un événement survenu en lien avec l'événement déclencheur de droits à un congé familial ou médical pour lequel vous aviez droit aux prestations au titre d'un congé fractionné, vous pouvez recevoir des prestations au titre du congé fractionné pour cette journée. Vous devez demander les prestations à l'OPFL dès que possible, et vous pouvez avoir à joindre une note d'un prestataire de soins de santé indiquant qu'un incident lié à votre événement déclencheur de droits s'est produit. Si vous recevez des prestations au titre d'un congé parental, vous ne serez pas autorisé à recevoir des prestations au titre d'un congé fractionné pour des dates échues non prévues.

Chapitre 5

PENDANT LE VERSEMENT DES PRESTATIONS

Versement des prestations

Les prestations au titre des congés familiaux rémunérés qui vous ont été attribuées seront versées toutes les deux semaines. Lorsque vous avez effectué la demande de prestations, vous avez eu la possibilité de choisir entre deux modes de paiement : virement direct sur votre compte bancaire ou carte de débit prépayée.

Ce que vous pouvez faire pendant le versement des prestations

Travailler dans certaines limites

Dans certains cas, vous êtes autorisé à exercer une activité limitée pendant que vous recevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Il existe deux types de limites aux activités que vous pouvez exercer :

1. **Le type d'activité**
2. **Les jours pendant lesquels vous pouvez exercer une activité**

Limites applicables au *type* d'activité

Vous n'êtes pas autorisé à avoir de revenus en exerçant votre « travail habituel et régulier » lorsque vous recevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Autrement dit, le ou les jours où vous demandez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés, vous ne pouvez pas exercer l'une des activités que vous avez exercées récemment. Par « récemment » nous entendons :

- **Au cours de l'un des cinq trimestres calendaires écoulés avant votre demande de prestations actuelles au titre des congés familiaux rémunérés**
- **À tout moment au cours du trimestre calendaire où vous avez demandé vos prestations actuelles au titre des congés familiaux rémunérés jusqu'à la date à laquelle vous avez fait la demande de prestations**
- **À tout moment pendant votre congé familial rémunéré où vous demandez de modifier la durée du congé ou le calendrier de congé (reportez-vous à la section ci-après « Modifications de votre congé »)**

Aucune limitation ne s'applique à l'exercice d'une activité qui n'est pas votre « travail habituel et régulier ».

Limitation des *heures* de travail

Si vous recevez des prestations pour un congé à temps plein (continu), vous n'êtes pas autorisé à avoir de revenus en exerçant votre activité habituelle au cours de la semaine pendant laquelle vous êtes en congé familial rémunéré, sauf les première et dernière semaines si ce ne sont pas des semaines de travail entières (reportez-vous à la section sur « Congé à temps plein » au chapitre 4).

Si vous recevez des prestations au titre d'un congé à temps partiel (fractionné), vous êtes autorisé à exercer une activité habituelle les jours où vous n'êtes pas en congé familial rémunéré. Toutefois, vous ne pouvez pas travailler le ou les jours où vous êtes en congé familial rémunéré. Vous ne pouvez pas demander des prestations au titre des congés familiaux rémunérés pour une partie de journée. L'OPFL ne verse de prestations que pour les jours pleins.

Qu'entend-on exactement par « travail » ?

Pour enfreindre la règle applicable à l'exercice d'une activité pendant une journée où vous n'êtes pas en congé familial rémunéré, vous devez faire deux choses :

1. **Exercer votre activité habituelle**
   ET
2. **Être rémunéré pour l'exercice de votre activité habituelle**

Si vous faites au moins l'une de ces choses, vous n'enfreignez pas la règle. Par exemple, si vous répondez à un e-mail professionnel qui traîne, prenez un appel téléphonique d'un collègue, posez une question à votre service RH, ou même si vous allez au bureau pour dire bonjour pendant que vous êtes en congé, vous n'enfreignez pas nécessairement les règles. En effet, même si ces situations pourraient être considérées d'une certaine manière comme étant du « travail », vous ne percevez pas de revenus de votre employeur pour cela. De même, certains salariés reçoivent des indemnisations au titre des congés payés de leurs employeurs, comme un congé maternité ou paternité, des prestations d'invalidité temporaire, ou des indemnités maladie. Mais le simple fait de les percevoir n'enfreint pas nécessairement les règles. En effet, même si vous recevez un paiement de votre employeur, vous ne le recevez pas parce que vous avez travaillé. Tant que votre employeur vous verse ce type de revenus parce que vous êtes en congé et que vous n'effectuez aucun travail pour recevoir ces prestations, vous êtes autorisé à les recevoir.

Percevoir certaines autres prestations

Lorsque vous percevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés, vous êtes autorisé à recevoir certains types de prestations d'autres sources. Certains types de prestations sont limités (reportez-vous à la section suivante), mais la plupart sont autorisés. : Par exemple, vous êtes autorisé à recevoir les types suivants de prestations lorsque vous êtes en congé familial rémunéré :

- **Assurance invalidité de courte durée versée par la compagnie d'assurance de votre employeur**
- **Assurance invalidité de courte durée versée directement par votre employeur**
- **Assurance invalidité de courte durée versée par une autre source, comme votre compagnie d'assurance personnelle**
- **Congé maternité payé par votre employeur directement ou par la compagnie d'assurance de votre employeur**
- **Congé paternité payé par votre employeur directement ou par la compagnie d'assurance de votre employeur**
- **Congé maladie payé dans le cadre du régime de congé maladie habituel des salariés de votre employeur**
- **Congé maladie payé par la compagnie d'assurance de votre employeur**
- **Congé maladie payé par votre employeur qui doit vous être proposé en vertu d'une autre loi telle que la loi Accrued Sick and Safe Leave Act (ASSLA) du District de Columbia**
- **Jours de vacances ou autre congé rémunéré payé par votre employeur**

Bien que l'OPFL ne vous empêche pas de recevoir ces prestations, vous devez vous assurer auprès de la société qui fournit ces prestations que la perception des prestations au titre des congés familiaux rémunérés n'enfreint pas leurs règles applicables au versement de leurs prestations.

Ce que vous ne pouvez pas faire lorsque vous recevez des prestations

Exercer votre activité habituelle

Comme expliqué dans la section précédente, vous n'êtes pas autorisé à avoir de revenus en exerçant votre « travail habituel et régulier » lorsque vous recevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Veuillez consulter la section ci-dessus pour connaître ces règles.

Que se passe-t-il si j'ai fait une erreur ?

Si vous avez exercé votre activité habituelle un jour où vous étiez supposé ne pas travailler en recevant des prestations au titre d'un congé familial rémunéré, vous devez immédiatement en informer l'OPFL. Vous devrez rembourser les prestations pour les jours où vous avez travaillé, ou ce montant sera déduit de vos prochaines prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Vous pouvez contacter l'OPFL en utilisant le portail en ligne, par téléphone ou en personne.

Percevoir d'autres formes de prestations

Il existe de nombreux types de prestations que vous êtes autorisé à recevoir lorsque vous bénéficiez des prestations au titre d'un congé familial rémunéré (reportez-vous à la section, page 44), mais d'autres types ne sont pas autorisés. Les types de prestations que vous n'êtes pas autorisé à recevoir en même temps que les prestations au titre d'un congé familial rémunéré sont :

- **Prestations d'invalidité de longue durée**
- **Indemnités de chômage**

Les prestations d'invalidité de longue durée sont versées par les régimes d'assurance en cas d'invalidité d'une durée supérieure à 12 mois ou qui entraîne le décès. L'assurance invalidité de la sécurité sociale est un exemple de prestations d'invalidité de longue durée. Les indemnités des travailleurs permanents en sont un autre.

Les indemnités de chômage comprennent celles versées par DC.

Si vous recevez l'un de ces types de prestations, vous devez immédiatement en informer l'OPFL.

Perception des prestations au titre d'un congé familial rémunéré pour différents types de congé pour le même jour

Vous pouvez faire plusieurs demandes de congé familial rémunéré à tout moment. Par exemple, vous pouvez recevoir des prestations au titre d'un congé familial fractionné pour un événement déclencheur de droits à un congé médical certains jours, et recevoir des prestations au titre d'un congé fractionné pour un événement déclencheur de droits à un congé familial pour d'autres jours de la même semaine. Mais vous n'êtes pas autorisé à recevoir des prestations au titre d'un congé familial rémunéré pour différents événements déclencheurs de droits pour le même jour. L'OPFL doit s'assurer que cela ne se produit pas.

Prestations au titre d'un congé familial rémunéré reçues par erreur

L'objectif des prestations au titre d'un congé familial rémunéré est de vous donner du temps pour gérer un événement déclencheur de droits. Lorsque vous recevez des prestations, vous devez prendre le temps de faire ce qui doit être fait pour votre événement déclencheur de droits. Si vous recevez des prestations pour un événement déclencheur de droits à un congé médical, vous êtes soit dans l'incapacité de travailler, d'aller à l'école ou d'effectuer des activités de la vie quotidienne, soit vous vous rendez à des rendez-vous médicaux en rapport avec votre événement déclencheur de droits. Si vous recevez des prestations pour un événement déclencheur de droits à un congé familial, vous les recevez pour prendre soin ou tenir compagnie à un membre de votre famille atteint d'une maladie grave. Si vous n'êtes pas dans cette situation, vous pouvez ne pas être autorisé à bénéficier des prestations au titre d'un congé familial rémunéré. Si vous pensez que votre événement déclencheur de droits s'est achevé pendant que vous bénéficiez de ces prestations, vous devez immédiatement contacter l'OPFL et lui demander de cesser le versement de vos prestations.

Modification de votre demande

Pendant que vous bénéficiez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés, vous pouvez avoir à modifier votre congé. Vous pouvez apporter trois types de modifications à votre congé familial rémunéré :

1. **Demande de modification du montant des prestations**
2. **Demande de modification de la durée des prestations**
3. **Demande de modification du calendrier de congé**

Modifications du montant de vos prestations

Dans certains cas, vos revenus peuvent avoir considérablement changé pendant votre congé familial rémunéré. Le plus souvent, c'est le cas si vous recevez ces prestations pour un congé à temps partiel (fractionné) pendant une longue durée. Vous avez peut-être obtenu une augmentation au travail ou même trouvé un nouvel emploi. Ou, tout simplement, la fin d'un trimestre signifie qu'un nouveau trimestre calendaire avec un salaire supérieur sera utilisé pour calculer le montant de vos prestations. Si vous vous retrouvez dans l'une de ces situations et que votre employeur a déclaré vos nouveaux revenus à l'OPFL à la fin d'un trimestre calendaire, vous pouvez peut-être prétendre à un montant de prestations hebdomadaires supérieur.

Il est bien plus fréquent que les revenus des personnes baissent plutôt qu'ils n'augmentent pendant qu'elles bénéficient d'un congé familial rémunéré. Cela s'explique par le fait que les personnes travaillent moins afin de pouvoir gérer un événement déclencheur de droits, de sorte que leurs revenus déclarés à l'OPFL diminuent. L'OPFL ne réduira pas le montant de vos prestations hebdomadaires au titre d'un congé une fois que votre demande de prestations aura été approuvée, même si vos revenus professionnels diminuent, à moins que les salaires déclarés qui ont été utilisés pour calculer le montant de vos prestations évoluent. Mais si vous pensez que vos revenus professionnels ont augmenté depuis que vous avez commencé à bénéficier des prestations au titre des congés familiaux rémunérés et que vous gagnez des revenus supérieurs au montant reflété par vos prestations, vous pouvez envisager de mettre un terme à votre congé et envoyer une nouvelle demande pour prendre en compte vos nouveaux revenus. Pour mettre un terme à votre congé et envoyer une nouvelle demande, vous pouvez utiliser le portail en ligne ou contacter l'OPFL.

Modifications de la durée du congé

À cause de certains événements survenant pendant un congé familial rémunéré, vous pouvez avoir besoin d'un congé plus long ou moins long que vous ne pensiez le initialement. Des problèmes de santé peuvent s'aggraver ou s'améliorer, un membre de la famille peut avoir besoin de davantage ou de moins de soins. Vous pouvez demander que l'OPFL modifie la durée de votre congé pour répondre à vos besoins. Si vous recevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés pour un événement déclencheur de droits à un congé médical ou familial, vous devrez peut-être envoyer à l'OPFL de nouveaux formulaires médicaux de votre médecin indiquant que vous avez besoin d'un congé plus long. Si l'OPFL approuve votre demande pour prolonger ou écourter votre congé, l'OPFL informera également votre employeur de la nouvelle durée de votre congé.

Si votre durée de congé modifiée est approuvée pendant votre congé, l'activité que vous avez exercée entre la date de votre demande de prestations et la date d'acceptation de la modification de la durée de votre congé sera considérée comme une activité « habituelle et régulière » pour vous. Vous ne serez pas en mesure d'exercer cette activité le jour où vous recevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Consultez la section « Ce que vous ne pouvez pas faire lorsque vous recevez des prestations » page 44.

Modifications de votre calendrier de congé

Vous pouvez avoir à modifier les jours ou les semaines pour lesquels vous demanderez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés sur la base des modifications de votre calendrier. Vous pouvez demander que l'OPFL modifie votre calendrier de congé. Consultez la section « Modification de votre calendrier de congé » au chapitre 4. Si l'OPFL approuve votre demande de modification du calendrier de congé, l'OPFL informera également votre employeur de la nouvelle durée de votre congé.

Si votre durée de congé modifiée est approuvée pendant votre congé, l'activité que vous avez exercée entre la date de votre demande de prestations et la date d'acceptation de la modification de la durée de votre congé sera considérée comme une activité « habituelle et régulière » pour vous. Vous ne serez pas en mesure d'exercer cette activité le jour où vous recevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Consultez la section « Ce que vous ne pouvez pas faire lorsque vous recevez des prestations » page 44.

Protection de l'emploi

La perception de prestations au titre des congés familiaux rémunérés n'implique pas que votre emploi est protégé pendant que vous êtes en congé. Contrairement à d'autres lois régissant les congés, le programme des congés familiaux rémunérés ne garantit pas que vous pourrez reprendre votre poste à la fin de votre congé familial rémunéré. Toutefois, votre congé pour un événement donnant droit à des congés familiaux rémunérés peut être couvert par une autre loi qui garantit que vous puissiez reprendre votre poste après votre congé. La loi Family and Medical Leave Act (FMLA) et la loi District of Columbia Family and Medical Leave Act (DCFMLA) protègent les salariés contre les mesures préjudiciables pour leur emploi lorsqu'ils prennent un congé pour une raison qui y ouvre droit. Si le congé pour lequel vous recevez des prestations au titre des congés familiaux rémunérés répond aux critères de la FMLA et/ou de la DCFMLA, vous pouvez être protégé par ces autres lois tout en recevant des prestations au titre des congés familiaux rémunérés. Pour obtenir des informations sur les critères ouvrant droit à la FMLA, vous pouvez contacter la division Wage and Hour du Department of Labor sur la page www.dol.gov/whd/workers.htm Pour obtenir des informations sur les critères ouvrant droit à la DCFMLA, vous pouvez contacter l'Office of Human Rights de DC sur la page www.ohr.dc.gov.

Bien que le programme des congés familiaux rémunérés ne garantisse pas que vous pourrez reprendre votre poste après un congé, vous êtes protégé contre les mesures prises par votre employeur susceptibles d'affecter votre emploi si ces mesures ont été prises parce que vous étiez en congé familial rémunéré. Lorsque ces mesures vous sont préjudiciables, elles sont appelées « représailles ». Si vous pensez avoir été ou être victime de représailles parce que vous avez bénéficié de prestations au titre des congés familiaux rémunérés, vous pouvez contacter l'Office of Human Rights de DC pour déposer une plainte pour discrimination sur la page www.ohr.dc.gov/service/file-discrimination-complaint. Reportez-vous également au chapitre 6, « Recours et litiges ».

Chapitre 6
RECOURS ET LITIGES

Si vous n'êtes pas d'accord avec une décision de l'OPFL

Si vous n'êtes pas d'accord avec une décision que l'OPFL a prise concernant votre demande, vous pouvez demander à ce que la décision soit reconsidérée. Vous pouvez demander à ce que presque tous les points liés à votre demande soient reconsidérés, y compris :

- **Le montant de vos prestations hebdomadaires**
- **La durée du congé approuvée par l'OPFL**
- **Les dates du congé approuvées par l'OPFL**
- **Le rejet de votre demande par l'OPFL**

Si vous voulez que l'un de ces éléments de votre demande soit reconsidéré, vous pouvez demander un de ces deux types de reconsidération :

1. **Un recours administratif auprès de l'Office of Paid Family Leave**
2. **Un recours auprès de l'Office of Administrative Hearings du District de Columbia**

Ces deux possibilités de reconsidération vous seront expliquées dans toutes les lettres que vous recevrez de l'OPFL se rapportant à l'une de ses décisions concernant votre demande. Si vous voulez former l'un de ces types de recours, vous pouvez suivre les instructions dans la lettre.

Si vous avez été ou êtes victime de représailles

Le programme des congés familiaux rémunérés ne protège pas votre emploi quand vous vous absentez pour bénéficier de ces congés. Consultez la section « Protection de l'emploi » au chapitre 5. Néanmoins, vous pouvez être protégé contre les mesures préjudiciables pour votre emploi prises par votre employeur si celles-ci ont été prises parce que vous avez demandé un congé familial rémunéré. Lorsque ces mesures préjudiciables ont été prises parce que vous avez demandé ou obtenu des prestations au titre des congés familiaux rémunérés, elles sont qualifiées de « représailles ». Si vous pensez avoir été ou être victime de représailles, vous pouvez déposer une plainte auprès de l'Office of Human Rights de DC. Vous ne pourrez pas déposer une plainte sur ces questions auprès de l'OPFL. Nous vous mettrons en rapport avec l'Office of Human Rights, qui reçoit les plaintes à l'adresse Web suivante : www.ohr.dc.gov/service/file-discrimination-complaintplainte réclamation.

Remarques

RESTEZ EN CONTACT

Nous voulons avoir votre avis

Consultez notre site Web et inscrivez-vous à notre liste de diffusion pour en savoir plus sur :

- **Mises à jour du présent manuel**
- **Nouvelle FAQ**
- **Prochaines échéances**
- **Informations sur les prestations des salariés**
- **Réunions publiques**
- **Séminaires en ligne**
- **Événements de sensibilisation**
- **Et bien plus encore**

Nos coordonnées

DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES

Office of Paid Family Leave (OPFL)
4058 Minnesota Avenue, NE
Washington, DC 20019

Téléphone : (202) 899-3700
E-mail : does.opfl@dc.gov

Facebook : facebook.com/DCDeptofEmploymentServices
Twitter : twitter.com/DOES_DC

DCPaidFamilyLeave.dc.gov

DISTRICT OF COLUMBIA DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BOWSER, MAYOR

Notes de fin de texte