

Salaire minimum



Les lois sur le travail de l'État du Maine assurent la protection des personnes qui travaillent dans cet État. Le Département du Travail du Maine administre ces lois, que tous les employeurs doivent respecter. Les représentants du Département inspectent les lieux de travail pour s'assurer de leur conformité.



La loi du Maine (Titre 26 M.R.S.A. § 42-B) exige que chaque employeur place cette affiche sur le lieu de travail à un endroit où les travailleurs peuvent facilement la voir.

Cette affiche est disponible gratuitement en ligne et peut être copiée : <https://www.maine.gov/labor/posters/>

Le salaire minimum est de 14,15 dollars de l'heure à compter du 1er janvier 2024

Salaire minimum

Selon la législation du travail du Maine, toute entreprise opérant dans l'État avec un(e) employé(e) est automatiquement concernée par les lois de l'État. Cela inclut tous les employeurs publics et privés, quels que soient leurs bénéficiaires ou leur taille. À compter du 1er janvier 2024, le salaire minimum dans le Maine est de 14,15 dollars de l'heure.

Ordonnances municipales sur le salaire minimum

Les employeurs dont les employés travaillent à Bangor et/ou Portland ou dans toute autre municipalité qui adopte une ordonnance locale sur le salaire minimum, peuvent être soumis à des réglementations supplémentaires et doivent se renseigner auprès des responsables municipaux.

Employé(e) de service

Un(e) employé(e) de service est une personne qui reçoit régulièrement plus de 179 dollars par mois en pourboires. À compter du 1er janvier 2024, les employeurs doivent verser un salaire direct d'au moins 7,08 dollars de l'heure. Si le salaire direct du/de la salarié(e) combiné aux pourboires gagnés ne s'établit pas au niveau de la moyenne, sur une base hebdomadaire, du salaire minimum exigé par l'État, l'employeur doit payer la différence.

Heures supplémentaires

À moins qu'ils ou elles n'en soient spécifiquement exempté(e)s, les employé(e)s doivent recevoir une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 40 heures au cours d'une semaine de travail à un taux au moins égal à celui d'une fois et demie leur salaire normal. Les employeurs ont le droit d'autoriser ou de refuser les heures supplémentaires, mais si des heures supplémentaires sont effectuées, elles doivent être payées conformément aux règles de l'État. Les employeurs du secteur privé ne peuvent pas utiliser le temps compensatoire (parfois appelé « comp time » en anglais) mais ils peuvent permettre aux employé(e)s de moduler leur temps au cours de la semaine de travail (mais pas de la période de paie si celle-ci est supérieure à un cycle de sept jours dans la semaine de travail).

Exemptions d'heures supplémentaires

Les lois du Maine incorporent par référence les dispositions salariales prévues par la Loi fédérale américaine qui établit le salaire minimal (Fair Labor Standards Act, FLSA).

Le nouveau salaire minimum sera de 816,35 dollars par semaine à compter du 1er janvier 2024. Le salaire n'est qu'un des facteurs pour déterminer si un(e) travailleur(euse) est exempté(e) d'heures supplémentaires en vertu de la loi fédérale ou de l'État. Les fonctions de chaque travailleur(euse) doivent être prises en compte dans le cadre de cette analyse. Le non-respect des deux exigences – le respect du critère des fonctions et du seuil de salaire hebdomadaire – constituent des violations à la fois à la loi fédérale et à la loi de l'État, ou à l'une ou l'autre des juridictions en fonction des divergences entre les lois.

Relevés aux employé(e)s

Tout employeur doit remettre à chaque employé(e), avec le paiement de son salaire, un relevé indiquant clairement la date de la période de paie, les heures travaillées, la rémunération totale et les déductions détaillées.

Tenue de registres

Les employeurs doivent conserver, pendant trois ans, des registres précis des heures travaillées et des salaires versés à tou(te)s les employé(e)s.

Le Département du Travail veille à l'application des lois de l'État sur les salaires et la durée de travail. Les employeurs ayant des questions sur la loi peuvent appeler le 207-623-7900 ou consulter la page internet du Département.

Directives sur le salaire minimum

www.maine.gov/labor/labor_laws/minimum_wage_faq.html
legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html

Directives sur les heures supplémentaires

www.maine.gov/labor/labor_laws/overtime.html legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html

***Remarque:** Les employeurs du Maine peuvent également être concernés par la loi fédérale « Fair Labor Standards Act » (loi qui établit le salaire minimal). Pour plus d'informations, contactez le bureau des salaires et de la durée de travail du Département du Travail des États-Unis au 603-666-7716.

Pour plus d'informations, contactez:
Maine Department of Labor
Bureau of Labor Standards
45 State House Station
Augusta, Maine 04333-0045
Téléphone: 207-623-7900

Pour les utilisateurs TTY (téléscripteur ATS), veuillez composer le 711 Site internet: www.maine.gov/labor/bls
Adresse électronique: bls.mdol@maine.gov

Le Département du Travail du Maine assure l'égalité des chances en matière d'emploi et de programmes. Des aides et des services complémentaires sont disponibles sur demande pour les personnes handicapées.