

ETATS-UNIS

État de l'Illinois

Les mesures d'ordre public du travail

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

Elle ne saurait être exhaustive.

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

Base juridique

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

Lois Fédérales applicables sur tout le territoire américain

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

Lois spécifiques à l'État de l'Illinois

- [Le statut de l'Etat d'Illinois](#) dont le chapitre 820 contient la réglementation de l'État en matière de droit du travail ;

La durée du travail

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

La réglementation de l'Illinois ne prévoit pas de dispositions plus favorables par rapport à la loi fédérale.

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

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

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

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

La législation de l'Illinois prévoit minimum 24 heures de repos par période de sept jours consécutifs. Les salariés doivent également bénéficier d'une pause repas d'au moins 20 minutes pour chaque période de travail de 7,5 heures, commençant au plus tard 5 heures après le début de la période de travail, avec une pause repas supplémentaire de 20 minutes s'ils travaillent pendant une période de 12 heures ou plus. Des pauses raisonnables pour aller aux toilettes, en plus de la pause repas, doivent être prévues.

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

Les congés payés et les jours fériés

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

La législation de l'Illinois prévoit jusqu'à 40 heures de congés payés par an. Les salariés peuvent utiliser leurs congés payés pour n'importe quelle raison sans justificatif. Une heure de congé est acquise pour chaque tranche de 40 heures travaillées.

La réglementation de la ville de Chicago prévoit que les salariés des entreprises établies dans cette ville doivent bénéficier de congés payés. Tout salarié qui travaille au moins 80 heures pour un employeur basé à Chicago au cours d'une période de 120 jours a droit à des congés payés. Les salariés accumulent une heure de congé pour chaque tranche de 35 heures travaillée, plafonnées à 40 heures maximum pour une période de 12 mois.

L'État de l'Illinois prévoit également des congés payés pour les salariés victimes de violence domestique, de violence sexiste ou sexuelle, ou d'autres crimes violents, ou qui ont des membres de leur famille qui en sont victimes. La loi prévoit jusqu'à 12 semaines de congé sans solde sur une période de 12 mois pour les entreprises de plus de 50 salariés, 8 semaines pour les entreprises entre 15 et 49 salariés et 4 semaines de congés pour les entreprises qui ont jusqu'à 14 salariés.

Les absences maladie

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

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

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

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

La réglementation de la ville de Chicago prévoit que les salariés d'entreprises établies dans cette ville doivent bénéficier des congés maladie payés. Tout salarié qui travaille au moins 80 heures pour un employeur basé

à Chicago au cours d'une période de 120 jours a droit à des congés maladie payés. Les salariés accumulent une heure de congé maladie pour chaque tranche de 35 heures travaillées, jusqu'à 40 heures maximum pour une période de 12 mois.

Salaire

Le salaire minimum en vigueur en Illinois est actuellement de 15 USD de l'heure (soit 14,33€).

Santé et sécurité au travail

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

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

L'Illinois a également adopté une loi sur la santé et sécurité au travail (IL-OSHA) identique à la loi fédérale.

Non-discrimination

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

Au niveau fédéral, les principales dispositions sont les suivantes :

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

Au niveau de l'État d'Illinois, le « Human Rights Act » contient également des dispositions interdisant le harcèlement sexuel et les discriminations au travail en raison de la race, de la langue, de l'orientation sexuelle, de la couleur de peau, de l'origine nationale, de la religion, du sexe, de l'âge, du handicap, de la grossesse. Cette réglementation est applicable aux employeurs ayant 15 salariés ou plus pendant une période au moins égale à 20 semaines au cours de l'année civile de la violation présumée ou la précédant.

En outre, conformément à la législation de l'État, sont également interdits tous agissement discriminatoire envers les salariés ayant dénoncé un comportement fautif de l'employeur.