

# Droits du travail et de la personne FAQ

Doit être utilisé pour des questions précises concernant les Droits du Travail et de la Personne, et ce qui pourrait être le plus pertinent pour notre agence et ce à quoi nous pouvons répondre au vu des questions que nous avons ou que nous recevons concernant le COVID-19 et les Employeurs, les Salariés, et les droits de l'Homme.

## Travail :

- Q: Est-ce qu'un salarié peut utiliser des congés payés, ou en tant que salarié, est-ce que les congés payés doivent être donnés, si les activités de l'entreprise sont à l'arrêt?  
R: Aucune loi fédérale ou d'état ne nécessite qu'un employeur fournisse à son employé des congés payés.  
Par conséquent, un employeur peut fixer tous les termes et conditions d'usage et/ou d'attribution des congés payés.
- Q: Si je dois fermer mon entreprise et licencier des salariés, est-ce que je dois déboursier de l'argent pour leurs congés payés? /Est-ce que je dois financer leurs congés payés?  
R: Dans le Dakota du Nord, généralement, les congés payés qui sont obtenus et disponibles au besoin du salarié doivent être payés en tant qu'une "séparation" de l'emploi. Si un employeur licencie des salariés pour une période indéfinie dans le temps, ou sans attente d'embauche pour quelques ou tous les salariés à une date précise, alors les congés payés sont dus aux salariés.
- Q: Quelles sont les différences entre les statuts éligibles et non éligibles pour les salariés?  
R: Un salarié non éligible est payé sur la base du travail fourni, à l'heure, à la semaine, à la journée, et/ou salaire à la pièce. Un salarié non éligible a le droit à un taux d'heures supplémentaires, pour toute heure travaillée au delà de 40 heures dans une semaine de travail. Un salarié éligible est payé sur la base d'un salaire annuel, pour le travail fourni, pas pour le nombre d'heures réalisées. Un salarié éligible n'a pas le droit d'être rémunéré en heures supplémentaires.
- Q : Est-ce que je dois payer un salarié, ou en tant que salarié, dois-je être payé si les activités de mon entreprise ont cessées ?  
R : Un salarié non éligible ne doit pas être payé s'il n'a pas fourni de travail. Selon la loi « The Fair Labor Standard Act » (FLSA), les salariés éligibles ont le droit de recevoir leurs salaires réguliers, s'ils « sont prêts, disposés et capables de travailler » mais que le travail n'est pas possible/disponible.  
<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/70-flsa-furloughs>
- Q : Est-ce que mon employeur peut me confier d'autres obligations, comme le nettoyage, même si le nettoyage n'est pas précisément listé dans ma fiche de poste ?  
R : Oui. Un employeur peut fixer les termes et conditions du poste, ce qui inclut l'ajout d'obligations de travail.
- Q : Quelle est la ligne de conduite concernant les salariés à distance ?
- R : L'employeur peut fixer tous les termes et conditions du poste. Par exemple, certains employeurs peuvent demander à certains de leurs salariés de respecter leurs emplois du temps habituels, ainsi que leur temps de pause, même s'ils travaillent à distance.

Dans d'autres cas, l'employeur et le salarié peuvent mettre en place des emplois du temps aménagés, tout en gardant à l'esprit que les arrangements raisonnables sont faits pour les salariés qui pourraient en avoir besoin.

- Q : Qu'en est-il si je suis un professeur des écoles, salarié d'un syndicat ou un salarié travaillant sous contrat ?

R : Vérifier les termes de votre contrat. Généralement, le contrat stipulera comment le salarié doit être payé, dans ces circonstances particulières.

Liens utiles:

- COVID-19 and the Fair Labor Standards Act (FLSA) <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>
  - \*Note: Il y a des différences entre les lois fédérales sur le travail et les lois d'état sur le travail. Dans ces cas là, la loi qui s'applique est celle qui est la plus avantageuse pour le salarié.
- COVID-19 and the Family Medical Leave Act (FMLA) <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic>
- North Dakota Wage and Hour Statutes <https://www.nd.gov/labor/labor-and-employment-north-dakota-century-code-title-34>
- North Dakota Wage and Hour Regulations <https://www.nd.gov/labor/labor-commissioner-north-dakota-administrative-code>

## Les Droits de la Personne :

- Q : Est-ce qu'un employeur doit fournir des aménagements raisonnables à un salarié, en raison du COVID-19 ?

R : The North Dakota Human Rights Act (NDHRA) and the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), ces deux actes nécessitent que l'employeur doit mettre en place des aménagements raisonnables aux demandeurs ou salariés avec handicaps. Cependant, le COVID-19 a soulevé des problèmes supplémentaires, liés aux aménagements raisonnables, aux examens médicaux et demandes.

The World Health Organization (WHO) and Center for Disease Control (CDC) a déclaré le COVID-19 comme étant une pandémie aux Etats-Unis. Par conséquent, vous trouverez ci-dessous des FAQs supplémentaires :

- Q : Est-ce qu'un employeur peut renvoyer un salarié à la maison si le salarié montre des symptômes du COVID-19 ?

R : Oui. Suggérer aux salariés de quitter le lieu de travail n'est pas une demande liée à un handicap, si la maladie est liée au COVID-19. De plus, les deux actes cités précédemment (the NDHRA/ADA) permettraient d'agir de la sorte si la maladie est suffisamment grave et représente une menace directe.

- Q : Si un salarié tombe malade au travail ou se fait porter malade, quelles informations peut demander l'employeur ?

R : Un employeur peut demander au salarié pourquoi il ne s'est pas présenté au travail. Un employeur peut également demander si le salarié a des symptômes du COVID-19. Un employeur doit assurer ces informations comme étant des informations médicales confidentielles.

- Q : Est-ce qu'un employeur peut prendre la température d'un salarié pour vérifier s'il a de la fièvre ?

R : Non, seulement si le COVID-19 s'est étendu dans l'entreprise, comme cela a été évalué par le CDC ou les autorités de santé locales ou d'état.

- Q : Si un salarié a voyagé pendant la pandémie du COVID-19, est-ce qu'un employeur peut poser des questions à son salarié sur son voyage ou exiger que le salarié reste chez lui « en quarantaine » ?

R : Oui. Un employeur pose les termes et conditions du poste, ce qui inclut questionner un salarié sur un voyage personnel et établir une politique demandant au salarié de rester chez lui, avec ou sans salaire ou l'utilisation de congés payés, ainsi que la « quarantaine », même si le salarié ne présente pas de symptômes.

- Q : Est-ce qu'un employeur peut régulièrement demander à ses salariés de se laver les mains ou de porter des équipements de protection personnelle ?

R : Oui. L'employeur peut adopter des politiques et pratiques de contrôle d'infection, conçues pour limiter la propagation du COVID-19, sans violer les actes NDHRA et ADA.

- Q : Est-ce qu'un employeur, après le retour d'un salarié au travail pendant la pandémie, doit attendre que le salarié développe des symptômes grippaux pour le questionner sur son exposition à la pandémie grippale pendant son voyage ?

R : Non. Cela est considéré comme une demande liée au handicap. Si le CDC ou les autorités de santé locales ou d'état recommandent que les personnes ayant visitées des endroits spécifiques doivent rester à la maison pour plusieurs jours jusqu'à ce qu'elles n'aient plus de symptômes de pandémie grippale, dans ce cas un employeur peut demander si les salariés rentrent de ces lieux, même si le voyage était personnel.

- Q : Est-ce qu'un employeur peut exiger d'un salarié qui a voyagé pendant la pandémie du COVID-19 de fournir une attestation du médecin, indiquant que le salarié ne peut pas reprendre le travail, avant d'autoriser le salarié à revenir au travail ?

R : Oui.

- Q : Est-ce qu'un employeur peut encourager les salariés à travailler à distance/ télétravail (c'est-à-dire, travailler d'un endroit différent comme par exemple de chez eux) comme stratégie de contrôle de l'infection pendant la pandémie ?

R : Oui. Le travail à distance/le télétravail est aussi une stratégie efficace de contrôle de l'infection connue des employeurs comme faisant partie des aménagements raisonnables. De plus, les salariés avec handicaps, qui peuvent être en grand danger face à des complications liées à la pandémie, peuvent demander le télétravail comme étant un aménagement raisonnable afin de réduire leurs risques d'infection durant une pandémie.

- Q : Est-ce qu'un employeur peut forcer tout ses salariés à se faire vacciner en dépit de leurs pathologies ou de leurs croyances religieuses durant une pandémie ?

R : Non. Un salarié peut avoir le droit d'être exempter d'une vaccination obligatoire basée sur un handicap qui empêcherait le salarié d'être vacciné.

Cela serait un aménagement raisonnable à l'exception de contraintes excessives (des dépenses ou des difficultés importantes).

Par ailleurs, lorsqu'un employeur est averti qu'un salarié possède réellement une croyance religieuse, une pratique de cette croyance ou pratique de celle-ci qui empêcherait le salarié de se faire vacciner alors l'employeur doit fournir un arrangement raisonnable sauf si cela crée des contraintes excessives.

Généralement, les employeurs doivent simplement encourager les salariés à se faire vacciner plutôt qu'exiger qu'ils se fassent vacciner.

- Q : Est-ce qu'un employeur doit, durant une pandémie, continuer à mettre en place des arrangements raisonnables pour des salariés avec handicaps connus qui ne sont pas en lien avec la pandémie, en excluant les contraintes excessives ?

R : Oui. Les responsabilités d'un employeur concernant des individus avec handicaps doivent continuer durant une pandémie. Seulement lorsqu'un employeur peut prouver qu'une personne avec un handicap représente une menace directe, même après des arrangements raisonnables, il peut légalement le licencier ou l'exclure des activités liés à son poste.

Si un salarié avec un handicap nécessite le même arrangement raisonnable sur un site de travail à distance/télétravail que celui qu'il avait sur son lieu de travail, l'employeur doit fournir cet arrangement, en l'absence de contraintes excessives. Dans l'éventualité de contraintes excessives, l'employeur et le salarié doivent coopérer afin de trouver un arrangement raisonnable alternatif.

Tous les salariés avec handicaps dont les responsabilités inclues un encadrement durant une pandémie doivent recevoir des arrangements raisonnables exigés par les conditions pandémiques sauf si des contraintes excessives sont établies.

Liens Utiles :

Guidance from the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

[https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws?utm\\_content=&utm\\_medium=email&utm\\_name=&utm\\_source=govdelivery&utm\\_term=](https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws?utm_content=&utm_medium=email&utm_name=&utm_source=govdelivery&utm_term=)

- North Dakota Human Rights Act <https://www.nd.gov/labor/human-rights-act>
- North Dakota Housing Discrimination Act <https://www.nd.gov/labor/housing-discrimination-act>