

# Salaire minimum

**MAINE**  
DEPARTMENT OF  
**LABOR**

Bureau of Labor Standards

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 14,65 dollars de l'heure à compter du 1er janvier 2025

### Salaire minimum

Selon la législation du travail du Maine, toute entreprise opérant dans l'État avec un seul employé est automatiquement couverte par la loi de l'État. Cela inclut tous les employeurs publics et privés, quels que soient leurs bénéficiaires ou leur taille. À compter du 1er janvier 2025, le salaire minimum dans le Maine est de 14,65 \$ 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 185 dollars par mois en pourboires. À compter du 1er janvier 2025, les employeurs doivent verser un salaire direct d'au moins 7,33 dollars de l'heure aux employé(e)s de service. Si le salaire direct de l'employé(e), combiné aux pourboires gagnés, ne correspond pas, sur une base hebdomadaire, au salaire minimum légal de l'État, l'employeur doit payer la différence.

### Heures supplémentaires

À moins qu'ils ou elles n'en soient spécifiquement exemptés, 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 qui ne peut être inférieur à celui de 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 ou « comp », mais ils peuvent permettre à leurs employé(e)s de moduler leur temps dans la semaine de travail (mais pas la période de paie si celle-ci est supérieure à un cycle de sept jours dans la semaine de travail).

#### 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](http://www.maine.gov/labor/bls)  
Adresse électronique: [bls.mdol@maine.gov](mailto:bls.mdol@maine.gov)

### Exemptions d'heures supplémentaires

Les lois du Maine incorporent par référence les dispositions salariales prévues par le Fair Labor Standards Act (FLSA, loi fédérale américaine qui établit un salaire minimal). La nouvelle rémunération minimale sera de 845,21 \$ par semaine à compter du 1er janvier 2025. Le salaire n'est qu'un des facteurs permettant de déterminer si un travailleur est exempté d'heures supplémentaires en vertu de la loi fédérale ou de l'État. Les fonctions de chaque travailleur 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 — entraînera des infractions 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](http://www.maine.gov/labor/labor_laws/minimum_wage_faq.html)  
[legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html](http://legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html)

### Directives sur les heures supplémentaires

[www.maine.gov/labor/labor\\_laws/overtime.html](http://www.maine.gov/labor/labor_laws/overtime.html) [legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html](http://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.*

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.