

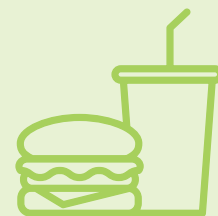
Informations importantes  
pour les salariés/employés du  
secteur de la restauration rapide :

**FAIR WORKWEEK ET FAST  
FOOD DEDUCTIONS LAWS  
(LOIS SUR L'ÉQUITÉ DE LA  
DURÉE HEBDOMADAIRE  
DU TRAVAIL ET LES  
DÉDUCTIONS APPLICABLES  
AU SECTEUR DE LA  
RESTAURATION RAPIDE)  
DE LA VILLE DE NEW YORK**

L'Office of Labor Policy & Standards ou OLPS (Bureau de la politique et des normes relatives au travail) du Department of Consumer Affairs ou DCA (Service de protection des consommateurs) veille au respect des Fair Workweek et Fast Food Deductions Laws de la Ville de New York, en vigueur depuis le 26 novembre 2017. Le DCA a créé cette présentation pour les employeurs et les employés. Visitez le site [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca) pour plus d'informations, notamment les questions fréquentes.

**REMARQUE :**

- Les employeurs ne peuvent pas punir, pénaliser, user de représailles ou prendre toute autre mesure contre les employés qui pourraient les arrêter ou les dissuader d'exercer leurs droits en vertu de la loi. Les employés doivent immédiatement contacter l'OLPS en cas de représailles. Voir le verso de la brochure.
- La loi s'applique à tous les salariés indépendamment de leur statut d'immigrant.



## À propos des lois

Conformément à la **Fair Workweek Law** (lois sur l'équité de la durée hebdomadaire du travail), les employeurs du secteur de la restauration rapide de la Ville de New York doivent fournir à leurs salariés des horaires de travail prévisibles et la possibilité d'assurer des nouveaux quarts de travail disponibles avant d'embaucher de nouveaux salariés.

En vertu de la **Fast Food Deductions Law** (loi sur les déductions applicables au secteur de la restauration rapide), les salariés du secteur de la restauration rapide doivent respecter les demandes des salariés de déduire des paiements volontaires de leurs salaires pour les envoyer à des organismes à but non lucratif qui présentent une lettre d'enregistrement du DCA. La loi couvre également les organismes à but non lucratif. La loi n'autorise pas le versement de contributions à des organisations syndicales.

## Les employeurs couverts

Les employeurs (y compris les sous-traitants et agences de travail temporaire) dont les salariés effectuent certaines tâches au sein d'un établissement de restauration rapide dans la Ville de New York. *Voir la section dédiée aux employés couverts.*

Un établissement de restauration rapide :

- Sert principalement des aliments et des boissons.
- Est un lieu où les clients paient avant de se restaurer sur place ou à l'extérieur.
- Offre des services limités.
- Fait partie d'une chaîne.
- Constitue l'un des 30 établissements (ou plus) à l'échelle nationale, y compris dans le cadre d'une entreprise intégrée ou de franchises détenues séparément.

Les établissements de restauration rapide situés au sein d'autres types d'établissements, tels que les centres commerciaux, sont couverts par la loi.

## Les employés couverts

Les employés chargés d'au moins une des tâches suivantes dans un établissement de restauration rapide dans la Ville de New York :

- service clientèle
- restauration
- préparation des boissons ou des aliments
- livraison
- sécurité
- stockage de provisions ou d'équipement
- nettoyage
- tâches d'entretien quotidiennes

## Avis des droits

Les employeurs doivent afficher les avis décrits ci-dessous à un emplacement où les employés peuvent facilement le voir dans chaque lieu de travail de la Ville de New York.

- VOUS AVEZ LE DROIT À DES HORAIRES DE TRAVAIL PRÉVISIBLES\*
- VOUS AVEZ LE DROIT DE VERSER DES COTISATIONS À DES ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF VIA VOTRE EMPLOYEUR

\* Les employeurs doivent également diffuser cet avis en anglais et dans toutes les langues parlées par au moins 5 % des employés du lieu de travail, le cas échéant, sur le site Web du DCA [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca).

## Aperçu des droits des employés

### Fair Workweek Law



L'estimation de bonne foi et les premiers horaires de travail par écrit le premier jour de travail ou avant



Préavis de 14 jours (2 semaines) de l'emploi du temps

Consentement écrit du salarié pour tout ajout à un emploi du temps écrit dans les 14 jours suivant le début du quart de travail



Prime versée pour toutes les modifications apportées à l'emploi du temps avec un préavis de moins de 14 jours (VOIR LE TABLEAU CI-DESSOUS)



Consentement écrit du salarié avec une prime de 100 \$ pour les quarts de travail *clopening*\*



Priorité aux salariés actuels pour prendre en charge les nouveaux quarts de travail disponibles avant que l'employeur n'embauche de nouveaux employés

\* Un *clopening* implique d'assurer 2 quarts de travail sur 2 jours lorsque le premier quart termine en fin de journée et que moins de 11 heures séparent les quarts.

### Deductions Law



Recevoir des informations d'un organisme à but non lucratif



Autoriser l'employeur à déduire des paiements volontaires du salaire pour les envoyer à un organisme à but non lucratif

Déduction et paiement automatiques à un organisme à but non lucratif après l'enregistrement de l'organisme en question auprès du DCA



Révoquer l'autorisation de déduire des paiements volontaires

Taux des primes pour les changements d'horaire de dernière minute :

Délai de préavis avant la prise d'effet du changement	Temps ou quarts de travail supplémentaires	Changements apportés aux quarts de travail, mais sans modification du temps de travail total	Temps ou quarts de travail réduits	<p><b>La prime n'est pas obligatoire dans les cas suivants :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>L'employeur doit fermer en raison de : menaces à la sécurité des salariés ou aux biens de l'employeur ; panne du service d'électricité public ; arrêt des transports en commun ; incendie, inondation ou toute autre catastrophe naturelle ; état d'urgence décrété par le gouvernement.</li> <li>Le salarié demande à changer les horaires d'un quart de travail spécifique.</li> <li>Le salarié échange des quarts de travail avec un autre salarié.</li> <li>L'employeur doit payer les heures supplémentaires des quarts de travail qui ont connu des changements.</li> </ol>
Préavis de moins de 14 jours	10 \$ par changement	10 \$ par changement	20 \$ par changement	
Préavis de moins de 7 jours	15 \$ par changement	15 \$ par changement	45 \$ par changement	
Préavis de moins de 24 heures	15 \$ par changement	15 \$ par changement	75 \$ par changement	

## Tenue de registres

Les employeurs doivent conserver les documents de conformité électroniques décrits ci-dessous pour la période stipulée. Si un employeur ne conserve pas ou ne crée pas de registres, les employés bénéficient d'une « présomption réfutable » en leur faveur lorsqu'ils portent plainte auprès d'un tribunal. Cela signifie qu'il reviendra aux employeurs de démontrer qu'ils n'ont pas enfreint la loi.

### **Fair Workweek Law**

L'employeur doit conserver des registres des éléments suivants :

- **Heures du salarié chaque semaine**
- **Quarts de travail** assurés par le salarié, y compris les dates, horaires et lieux
- **Estimations de bonne foi** des horaires de travail attribués aux salariés
- **Consentement écrit** des salariés pour assurer des *clopenings* et accepter les changements apportés à l'emploi du temps le cas échéant
- **Chaque emploi du temps écrit** fourni aux salariés
- **Tous les paiements de prime** effectués aux salariés, y compris les dates et montants

*Conserver des registres pendant trois (3) ans.*

### **Deductions Law**

L'employeur doit conserver des registres des éléments suivants :

- Toutes les autorisations, révocations, déductions et contributions aux organismes à but non lucratif
- Preuve de la distribution des avis des droits obligatoires

*Conserver des registres pendant deux (2) ans.*

## Plaintes

**Déposer une plainte auprès de l'OLPS.** Rendez-vous sur [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca) ou **composez le 311** (212-NEW-YORK en dehors de la Ville de New York) et demandez des renseignements au sujet de la « Fair Workweek Law » ou de la « Deductions Law ». L'OLPS mènera une enquête et essaiera de régler la plainte. **L'OLPS protégera l'identité du plaignant, à moins que sa divulgation ne soit nécessaire pour procéder à une enquête ou requise par la loi.**

**Intentez une action devant un tribunal.** Toutefois, les salariés ne peuvent pas déposer plainte auprès de l'OLPS et Intenter une action en justice simultanément.

## Contactez l'OLPS

Visitez le site [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca), envoyez un e-mail à l'adresse [FWW@dca.nyc.gov](mailto:FWW@dca.nyc.gov) ou **composez le 311** et demandez des renseignements au sujet de la « Fair Workweek Law » ou de la « Deductions Law ».



Bill de Blasio  
Mayor

**Consumer  
Affairs**

Lorelei Salas  
Commissioner

*Le Department of Consumer Affairs (DCA) de la Ville de New York protège et améliore au quotidien la vie économique des New-Yorkais afin de contribuer au développement de communautés florissantes.*