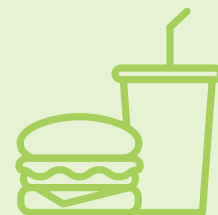


**LA FAIR
WORKWEEK LAW
DE LA VILLE DE NEW
YORK PROTÈGE
LES EMPLOYÉS
D'ÉTABLISSEMENTS
DE RESTAURATION
RAPIDE**

Le Département de la protection des consommateurs et des travailleurs (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) est chargé de faire appliquer la Fair Workweek Law de la ville de New York, qui protège les employés d'établissements de restauration rapide. Le DCWP a créé ce document pour les employeurs et les employés. Ce document aborde de nouveaux droits importants. Consultez le site nyc.gov/workers pour plus d'informations, notamment la Foire aux questions.

REMARQUE :

- Les employeurs ne peuvent pas punir, pénaliser, exercer des représailles ou prendre des mesures contre les employés qui pourraient les empêcher ou les dissuader d'exercer leurs droits en vertu de la loi de la ville de New York. Les salariés doivent immédiatement contacter le DCWP en cas de représailles. Consultez le verso du livret.
- La loi de la ville de New York protège les employés indépendamment de leur statut d'immigrant.



À propos de la loi Fair Workweek Law de la ville de New York

En vigueur depuis le 26 novembre 2017

Les employeurs d'établissements de restauration rapide doivent fournir à leurs employés des horaires de travail prévisibles ainsi que la possibilité de travailler plus d'heures avant d'engager de nouveaux employés.

***NOUVEAU* En vigueur depuis le 4 juillet 2021**

Les employeurs d'établissements de restauration rapide ne peuvent pas licencier des salariés ou réduire leur temps de travail de plus de 15 % sans motif valable ou sans raison économique légitime.

Employeurs concernés par la loi

Les employeurs — y compris les sous-traitants et les entreprises de travail temporaire — dont les employés effectuent certaines tâches dans un établissement de restauration rapide, ou fast-food, de la ville de New York. *Voir la section Employés concernés par la loi.*

Un établissement de restauration rapide :

- Sert principalement des aliments ou des boissons.
- Désigne l'endroit où les clients paient avant de manger dans l'établissement ou hors de l'établissement.
- Offre un service limité.
- Fait partie d'une chaîne. ET
- Est l'un des 30 établissements ou plus au niveau national, y compris en tant que partie d'une entreprise intégrée ou en tant que franchises détenues individuellement.

Les établissements de restauration rapide situés à l'intérieur d'autres types d'établissements, comme les centres commerciaux, sont couverts par la loi de la ville de New York.

Employés concernés par la loi

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

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

Avis de droits

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

- DROITS DES SALARIÉS DU SECTEUR DE LA RESTAURATION RAPIDE DE LA VILLE DE NEW YORK

Les employeurs doivent afficher cet avis en anglais et dans toute langue qui est la langue principale d'au moins 5 % des travailleurs sur un lieu de travail, s'il est disponible sur le site Internet du DCWP à l'adresse nyc.gov/workers.

Aperçu des droits des employés

En vigueur depuis le 26 novembre 2017



Horaires réguliers et premiers horaires de travail par écrit au plus tard le premier jour de travail



Préavis de 14 jours (deux semaines) des horaires de travail

Consentement écrit du travailleur pour tout ajout à un horaire écrit dans les 14 jours précédant le début du quart de travail



Versement d'une prime aux employés pour des modifications d'horaires avec un préavis de moins de 14 jours - VOIR LE TABLEAU CI-DESSOUS



Consentement écrit de l'employé et prime de 100 \$ pour travailler les *quarts d'ouverture et de fermeture** (« clopening »)



Priorité aux employés licenciés ou actuels pour travailler les nouveaux quarts disponibles avant d'embaucher de nouveaux employés

*Un *quart d'ouverture et de fermeture* consiste à travailler deux quarts sur deux jours lorsque le premier quart se termine un jour et qu'il y a moins de 11 heures entre les quarts.

NOUVEAU En vigueur depuis le 4 juillet 2021



Pas de licenciement sans motif valable après une période d'essai de 30 jours

- Les employeurs doivent donner aux employés qui ont passé leur période d'essai une nouvelle formation et une possibilité de s'améliorer.
- Si aucune amélioration n'est constatée, les employeurs ne peuvent licencier les employés qu'après leur avoir donné plusieurs avertissements disciplinaires en un an.
- Les avertissements multiples ne sont pas nécessaires en cas de manquement flagrant aux obligations professionnelles ou de mauvaise conduite.



Pas de licenciements, sauf si l'employeur ferme ou se réorganise en raison d'un ralentissement de l'activité

- Les licenciements doivent se faire dans l'ordre inverse de l'ancienneté, les employés ayant le plus d'ancienneté étant licenciés en dernier.
- Les employés licenciés sont prioritaires pour travailler dans les nouvelles équipes.



Explication écrite de l'employeur en cas de licenciement, de réduction des heures de travail ou de mise à pied pour un motif valable ou pour des raisons économiques

Taux de rémunération des primes pour les changements d'horaire de dernière minute par l'employeur :

Délai de préavis	Taux des heures de travail supplémentaires	Taux sans modification du temps de travail total	Taux des heures avec temps de travail réduit
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

Vous ne renoncez pas à votre droit à la prime lorsque vous acceptez un changement d'horaire.

La prime n'est pas obligatoire dans les cas suivants :

1. Votre employeur doit fermer en raison de : menaces à la sécurité des employés ou aux biens de l'employeur ; panne du réseau d'électricité public ; arrêt des transports en commun ; incendie, inondation ou toute autre catastrophe naturelle ; état d'urgence décrété par le gouvernement.
2. L'employé demande par écrit un changement de quart.
3. L'employé change de quart de travail avec un autre employé.
4. L'employeur doit payer les heures supplémentaires des quarts de travail qui ont connu des changements.

Tenue des dossiers

Les employeurs doivent conserver les dossiers électroniques de conformité décrits ci-dessous pendant trois (3) ans. Si un employeur omet de conserver ou de produire des dossiers, les employés bénéficient d'une « présomption réfutable » en leur faveur lorsqu'ils portent plainte devant le tribunal. Cela signifie qu'il incombera aux employeurs de prouver qu'ils n'ont pas violé la loi de la ville de New York.

En vigueur depuis le 26 novembre 2017

L'employeur doit conserver les traces des éléments suivants :

- Les **heures de travail hebdomadaires** des employés
- Les **quarts de travail effectués** de chaque employé, y compris la date, l'heure et le lieu
- **Chaque horaire de travail régulier** fourni aux employés
- Le **consentement écrit** des employés pour travailler les *quarts de fermeture et d'ouverture de l'établissement* et aux changements d'horaire, le cas échéant
- **Chaque horaire de travail écrit** fourni aux employés
- **Tous les paiements de primes** aux travailleurs, y compris les dates et les montants

NOUVEAU En vigueur depuis le 4 juillet 2021

L'employeur doit consigner les informations et pièces nécessaires afin de montrer :

- **Un motif valable** de licenciement d'un employé
- **La justification économique légitime** des licenciements d'employés
- **Les avis de licenciement, de mise à pied, ou de réduction** des heures fournis aux employés
- Les tentatives de **réembauche ou d'offre d'heures supplémentaires aux employés licenciés**

Plaintes

➡ Vous pouvez déposer une plainte auprès du DCWP

Consultez le site nyc.gov/workers ou appelez le **311** (composez le 212-639-9675 hors de la ville New York) et demandez des renseignements au sujet de la « Fair Workweek Law ».

Le DCWP mènera une enquête pour tenter de résoudre votre plainte. Le DCWP protégera votre identité, à moins que sa divulgation ne soit requise par la loi.

À compter du 2 septembre 2021, le DCWP peut accepter les plaintes pour licenciement abusif.

➡ Vous pouvez également intenter une action devant un tribunal

Remarque : les employés ne peuvent pas déposer une plainte auprès du DCWP et intenter une action en justice simultanément.

À compter du 4 juillet 2021, les employeurs qui estiment avoir été licenciés sans motif valable ou mis à pied sans raison économique légitime peuvent déposer une plainte devant un tribunal d'État et demander leur réintégration, des arriérés de salaire et d'autres réparations.

➡ Vous pouvez demander une procédure d'arbitrage (nouvelles dispositions uniquement)

À compter du 1er janvier 2022, les employés qui estiment avoir été licenciés sans motif valable ou mis à pied sans raison économique légitime peuvent demander un arbitrage dans le cadre d'un programme administré par le DCWP.

Contactez le DCWP

Consultez le site nyc.gov/workers, envoyez un courriel à l'adresse OLPS@dca.nyc.gov, ou appelez le **311** et demandez des renseignements sur la « Fair Workweek Law ».

