

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

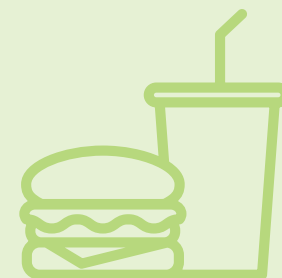
Conformément à la **Fair Workweek Law** de la ville de New York, les employeurs doivent fournir à leurs salariés des horaires de travail prévisibles. **La loi interdit désormais le licenciement abusif.** Plus précisément, les employeurs ne peuvent pas licencier des salariés ou réduire leur temps de travail de plus de 15 % sans motif valable ou sans raison économique légitime. Les employeurs doivent afficher cet avis à un emplacement où les employés peuvent facilement le voir dans chaque lieu de travail de la ville de New York.

Les salariés du secteur de la restauration rapide couverts 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

La loi s'applique indépendamment de leur statut d'immigrant.



Vos droits



Pas de licenciement ou de réduction des heures sans motif valable (en vigueur au 4/juillet/2021)

Sauf en cas de comportement illégal ou dangereux, les employeurs :

- doivent donner aux salariés qui ont passé leur période d'essai une nouvelle formation et une possibilité de s'améliorer ;
- ne peuvent licencier les salariés peu performants qu'après leur avoir donné plusieurs avertissements disciplinaires en un an.



Pas de licenciements, sauf pour des raisons économiques (en vigueur au 4/juillet/2021)

Les licenciements doivent se faire dans l'ordre inverse de l'ancienneté, les salariés ayant le plus d'ancienneté étant licenciés en dernier.



Priorité aux salariés licenciés ou actuels pour travailler les nouveaux quarts disponibles

- Votre employeur doit annoncer les quarts de travail vacants sur des affiches dans le restaurant et par SMS ou courriel.
- Votre employeur ne peut embaucher de nouveaux travailleurs que si aucun salarié licencié ou actuel de la ville de New York n'accepte les quarts de travail avant la date limite affichée.



Explication écrite d'un licenciement, d'une réduction des heures de travail ou d'un congédiement (en vigueur au 4/juillet/2021)



Calendrier régulier à long terme écrit

Votre horaire régulier doit être stable d'une semaine à l'autre afin que vous sachiez quand vous êtes censé(e) travailler. Votre employeur doit vous fournir un horaire régulier mis à jour en cas de changement.



Préavis de deux semaines de l'emploi du temps

Les emplois du temps doivent inclure au moins sept jours calendaires et refléter votre horaire régulier, sauf si vous avez demandé ou accepté des changements.



Prime de 100 \$ pour travailler les quarts d'ouverture et de fermeture (« clopening »), ainsi que le droit de refuser

Un « clopening » demande la fermeture et l'ouverture d'un restaurant sur des quarts de travail consécutifs. Vous pouvez accepter de travailler et de recevoir la prime correspondante ou vous pouvez simplement refuser.



Prime en cas de modification des horaires par l'employeur avec un préavis de moins de 14 jours et droit de refuser des heures supplémentaires

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 salariés 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. Vous demandez à changer les horaires d'un quart de travail spécifique.
3. Vous échangez des quarts de travail avec un autre employé.
4. Votre employeur doit payer les heures supplémentaires des quarts de travail qui ont connu des changements.

Pas de représailles

Il est illégal de punir ou de licencier des employés pour avoir exercé les droits que leur confère la loi. Les salariés doivent immédiatement contacter le DCWP en cas de représailles.

Dépôt d'une plainte

Le Département de la protection des consommateurs et des travailleurs (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) est chargé de faire appliquer la loi. Pour obtenir plus d'informations ou pour déposer une plainte :

- Consultez le site nyc.gov/workers.
- Composez le **311** (212-639-9675 hors de New York) et demandez des renseignements au sujet de la « Fair Workweek Law ».
- Envoyez un courriel à l'adresse OLPS@dca.nyc.gov.

Le DCWP protégera votre identité, à moins que sa divulgation ne soit requise par la loi.

Vous pouvez également intenter une action devant un tribunal. Toutefois, vous ne pouvez pas déposer plainte auprès du DCWP et intenter une action en justice simultanément.