

DROITS DES TRAVAILLEURS À NEW YORK

Salaire minimum

Les employés travaillant à New York doivent être payés au moins un certain montant par heure en fonction du type de travail qu'ils effectuent. Ce sont les règles générales, mais il existe quelques exceptions et les travailleurs sont encouragés à consulter un avocat s'ils pensent qu'ils ne reçoivent pas le salaire minimum.

Type d'emploi	Salaire minimum 2024 - New York	Salaire minimum 2025 - New York
Salaire minimum général. S'applique aux travailleurs non couverts par une règle plus spécifique.	16\$ l'heure	16,50\$ l'heure
Employés de la restauration rapide. S'applique aux travailleurs des chaînes de restauration rapide (par exemple, McDonald's, Taco Bell, Dunkin, etc.)	16\$ l'heure	16,50\$ l'heure
Travailleurs rémunérés au pourboire. Cela s'applique uniquement aux travailleurs des restaurants et des hôtels qui gagnent des pourboires, tels que les serveurs, les bussers, les barmans, etc... NOTE: Les travailleurs rémunérés au pourboire doivent recevoir suffisamment de pourboires pour que leur salaire plus les pourboires s'élèvent au moins à 16 \$ par heure au total chaque semaine.	Travailleurs du service alimentaire (par exemple, serveurs, bussers) - 10,65\$/heure. Autres travailleurs des services (par exemple, livreurs) - 13,35\$/heure.	À déterminer
Aides à domicile. S'applique à la plupart des travailleurs de soins à domicile dont la responsabilité principale consiste à fournir une assistance à domicile pour les activités de la vie quotidienne, les activités instrumentales de la vie quotidienne ou les tâches liées à la santé.	18,55\$ l'heure	19,10\$ l'heure

Au fil du temps

- La plupart des travailleurs (à l'exception des travailleurs hautement rémunérés, des professionnels et de certains autres travailleurs) doivent être payés 1,5 fois leur taux horaire normal pour toutes les heures travaillées chaque semaine au-delà de 40 heures.
- Un employeur qui verse un salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel à un employé est toujours tenu de payer le taux de rémunération des heures supplémentaires le plus élevé pour les heures supérieures à 40 par semaine.
- Les employeurs ne sont pas tenus par la loi de payer des heures supplémentaires pour des heures travaillées de plus de 8 heures par jour, pour un week-end ou un jour férié.
- Les employés qui gagnent un salaire égal ou inférieur au salaire minimum ont droit à une heure supplémentaire de salaire au salaire minimum s'ils (a) travaillent un quart de travail quotidien d'une durée supérieure à 10 heures – c'est ce qu'on appelle le salaire « horaire étalé » ; ou (b) ils travaillent un quart de travail avec une pause obligatoire de plus d'une heure au milieu de leur quart de travail – c'est ce qu'on appelle paiement du « quart fractionné »
 . La rémunération des quarts fractionnés n'est pas exigée pour les travailleurs de la restauration et de l'hôtellerie.

Paiement pour toutes les heures travaillées

Les employeurs sont tenus de payer les employés pour toutes les heures travaillées et ne peuvent pas effectuer de

retenues sur le salaire parce qu'ils ne sont pas satisfaits du rendement d'un employé ou pour punir un employé. La plupart des employés doivent recevoir leur salaire chaque semaine, dans la semaine suivant la fin de chaque semaine de travail. Certains employeurs paient chaque jour, mais ce n'est pas légalement obligatoire.

Accidents du travail

Si un employé se blesse au travail, il peut avoir droit à des prestations d'indemnisation des accidents du travail. Ces avantages peuvent inclure des soins médicaux gratuits pour traiter l'accident du travail et de l'argent si l'employé devient incapable de travailler. Les employés doivent respecter des délais courts. Si vous êtes blessé, contactez immédiatement un cabinet d'avocats spécialisé en droit des accidents du travail.

Discrimination

À New York, il est illégal pour un employeur de discriminer un employé en raison de sa religion, de son origine nationale, de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de son handicap ou de son handicap perçu. Il est illégal pour un employeur de refuser d'embaucher quelqu'un, de le payer moins, de le licencier, de le harceler ou de le traiter plus mal de toute autre manière, si la raison est liée à l'une de ces caractéristiques protégées.

Harcèlement sexuel

Les employés sont censés pouvoir faire leur travail sans être harcelés sexuellement sur leur lieu de travail, que ce soit par un superviseur ou par un collègue. Le harcèlement sexuel illégal peut inclure des demandes de comportement sexuel ou des déclarations harcelantes de nature sexuelle de la part d'un collègue (par exemple, des commentaires inappropriés liés au sexe).

Congé de maladie

Les employés de la ville de New York (autres que les employés du gouvernement) ont le droit de prendre jusqu'à 40 heures de congé de maladie par an aux fins (a) de prendre soin ou de traiter leur propre problème de santé ou celui d'un membre de leur famille ; ou (b) de leur sécurité, y compris pour demander de l'aide ou prendre d'autres mesures de sécurité si l'employé ou un membre de sa famille peut être victime d'un acte ou d'une menace de violence domestique, de contact sexuel non désiré, de harcèlement ou de traite d'êtres humains.

Les employés qui travaillent pour des employeurs plus importants (5 employés ou plus) ont droit à un congé de maladie rémunéré pouvant aller jusqu'à 40 heures par an. Les travailleurs domestiques ont également droit à un congé de maladie rémunéré pouvant aller jusqu'à 40 heures par an. Les employés qui travaillent pour de très grandes entreprises (100 employés ou plus) ont droit à un congé de maladie payé pouvant aller jusqu'à 56 heures par an. Les employés accumulent leurs heures de congé de maladie en fonction du temps qu'ils ont travaillé pour leur employeur.

Employés de la restauration rapide

En vertu de la loi sur la semaine de travail équitable de New York, les employeurs doivent offrir aux travailleurs des restaurants de restauration rapide des horaires prévisibles et la possibilité de travailler plus d'heures. De plus, les employeurs ne peuvent pas licencier les travailleurs de la restauration rapide ou réduire leurs heures de travail de plus de 15 % sans motif valable ou sans raison économique légitime. Les restaurants de restauration rapide sont ceux qui font partie d'une chaîne, servent principalement de la nourriture et des boissons, offrent un service limité et sont l'un des 30 établissements de ce type ou plus à l'échelle nationale. Les clients commandent de la nourriture ou des boissons et paient avant de s'asseoir pour manger ou d'emporter leur nourriture, ou ils passent une commande pour une livraison hors site.

Travail forcé et trafic de main-d'œuvre

Il est illégal pour un employé de forcer ou de contraindre un autre employé à travailler pour lui, par exemple en menaçant de le faire arrêter ou expulser s'il ne travaille pas. Il est également illégal pour les employeurs d'amener des employés aux États-Unis pour travailler avec de fausses promesses sur les conditions de travail, ou par la force ou la coercition.

Quels sont les droits des travailleurs immigrés ?

Les travailleurs immigrés, y compris ceux qui ne se trouvent pas légalement dans le pays et qui ne sont pas autorisés à travailler, sont protégés par presque toutes les lois du travail. La seule exception est que les travailleurs qui n'ont pas d'autorisation de travail ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-chômage s'ils sont licenciés de leur emploi.

Comment puis-je obtenir de l'aide ou plus d'informations ?

Vous pouvez obtenir une consultation juridique gratuite et une assistance auprès des services de migration catholiques en appelant le 877-525-2267..

Les travailleurs peuvent également contacter les agences gouvernementales suivantes pour obtenir plus d'informations ou

déposer une plainte :

- Pour les salaires impayés, le salaire minimum et les violations des heures supplémentaires : Département du Travail de l'État de New York, (888) 469- 7365.
- Pour les congés de maladie et les infractions liées aux employés de la restauration rapide : Département de la protection des consommateurs et des travailleurs de la ville de New York, composez le 311 et demandez le Bureau de la politique et des normes du travail du Département de la protection des consommateurs et des travailleurs.
- Pour la discrimination et le harcèlement sexuel : Commission des droits de l'homme de la ville de New York, (212) 306-7450.
- Pour l'indemnisation des accidents du travail, contactez le Barreau de la ville de New York pour demander une orientation, (212) 626-7373.