

CES LOIS PROTÈGENT LES TRAVAILLEURS INDÉPENDAMMENT DU STATUT D'IMMIGRATION DU TRAVAILLEUR OU DU LIEU OU SE TROUVE L'ENTREPRISE DE RÉSEAU. LES ENTREPRISES DE RÉSEAU DOIVENT RESPECTER CES LOIS. LES REPRÉSAILLES SONT ILLÉGALES.



**Seattle Office of
Labor Standards**

Avis des droits pour les travailleurs qui dépendent d'applications

Cet avis doit être mis à disposition sur l'application ou la plateforme en ligne de l'entreprise de réseau, en anglais et dans la ou les langues parlées par le travailleur.

QUI EST CONCERNÉ PAR CES LOIS ?

Les travailleurs qui dépendent d'applications et qui travaillent dans les limites de la ville de Seattle pour une **entreprise de réseau** couverte qui facilite le travail d'au moins 250 travailleurs qui dépendent d'applications dans le monde. Une entreprise de réseau couverte :

- Utilise des applications ou des plateformes en ligne pour mettre en relation des clients avec des travailleurs qui dépendent d'applications ;
- Présente des offres à des travailleurs qui dépendent d'applications ; et/ou
- Facilite la prestation de services contre rémunération par des travailleurs qui dépendent d'applications.

Les « entreprises de réseau du marché » qui présentent principalement des offres préprogrammées, permettent aux clients d'échange des informations à propos du travail avec des travailleurs qui dépendent d'applications, permettent aux travailleurs qui dépendent d'applications de fixer leurs propres tarifs et ne surveillent pas les offres en fonction de la distance parcourue et du temps d'engagement **ne sont pas couvertes.**

Les ordonnances de Seattle sur le travail de plateformes ne couvrent pas les chauffeurs des entreprises de transport en commun (rideshare).

PAIEMENT MINIMUM POUR TRAVAILLEURS QUI DÉPENDENT D'APPLICATIONS

Donne aux travailleurs qui dépendent d'applications le droit de recevoir un paiement minimum pour le « temps d'engagement » et la « distance d'engagement ».

TEMPS D'ENGAGEMENT

Entreprises de réseaux à la demande ou offres à la demande :

- Commence lorsque le travailleur qui dépend d'applications accepte l'offre.
- Se termine lorsque le travailleur a complété l'offre, l'offre est annulée, ou le travailleur annule l'offre pour un motif valable.

Toutes les autres entreprises de réseau ou offres :

- Commence lorsque le travailleur qui dépend d'applications commence le travail ou se présente à l'endroit indiqué dans l'offre..

- Se termine lorsque le travail est complété, l'offre est annulée, ou le travailleur annule l'offre pour un motif valable.

DISTANCE D'ENGAGEMENT

Nombre de miles parcourus pendant le temps d'engagement

PAIEMENT MINIMUM PAR OFFRE

Le montant de la rémunération minimale change chaque année ; scannez le code QR ou cliquez ici pour consulter le taux actuel.



Si une offre commence à Seattle, alors le travailleur est rémunéré en recevant au moins le paiement minimum de l'intégralité du temps et des miles d'engagement. Si une offre ne commence pas à Seattle mais comprend des arrêts ou services liés au travail à Seattle, le paiement minimum s'applique seulement au temps d'engagement et aux miles parcourus dans les limites de la ville de Seattle.

QU'EST-CE QU'UNE « ENTREPRISE DE RÉSEAU À LA DEMANDE » OU UNE « OFFRE À LA DEMANDE » ?

Une entreprise qui propose, ou une offre individuelle, de livraison ou d'autres services, qui doivent commencer dans les 2 heures suivant l'acceptation de l'offre par le travailleur.

CETTE ENTREPRISE EST :

- Une entreprise de réseau à la demande
- Une entreprise de réseau de marché
- Une entreprise de réseau, mais ni l'un ni l'autre de ces types d'entreprises

DROIT À LA FLEXIBILITÉ

Les travailleurs qui dépendent d'applications ont le droit de décider quand ils sont disponibles et quelles offres ils acceptent/refusent.

Les entreprises de réseau ne peuvent pas prendre de mesures préjudiciables contre les travailleurs qui :

- Limitent leurs horaires de disponibilité
- Acceptent ou refusent n'importe quelle offre
- Annulent une offre pour un motif valable

Une mesure préjudiciable peut être quelque chose comme limiter l'accès d'un travailleur à l'application ou désactiver le travailleur.

DROITS AUX POURBOIRES

Les travailleurs qui dépendent d'applications ont le droit de disposer d'informations claires sur la politique de l'entreprise en matière de pourboires.

- L'application permet-elle aux clients de donner un pourboire d'avance ?
 - Oui
 - Non
- Les clients peuvent-ils modifier ou supprimer les pourboire lorsque le travail est terminé ?
 - Oui
 - Non

- Tous les pourboires doivent être versés aux travailleurs qui dépendent d'applications
- Les pourboires ne sont pas pris en compte dans le calcul du paiement minimum

DROIT À DES INFORMATIONS PRÉALABLES

Les entreprises de réseau doivent fournir ou veiller à ce qu'un client fournisse au travailleur les éléments suivants :

- Estimation du temps d'engagement et de la distance d'engagement
- Le montant du paiement minimum garanti
- Le montant du pourboire promis par le client
- Le noms des entreprises où l'offre nécessite que le travailleur s'arrête
- Des informations sur le travail physique requis (par ex., le poids des marchandises, le nombre de marches d'escalier), dans la mesure du possible
- Des informations à propos du contenu non scellé des commandes en ligne, dans la mesure du possible

UTILISATION FRAUDULEUSE DROITS RELATIFS AUX POLITIQUES

Les travailleurs qui dépendent d'applications ont le droit de recevoir une déclaration claire de la politique de l'entreprise en matière d'utilisation frauduleuse.

La politique est disponible ici :

CONGÉS PAYÉS POUR MALADIE ET ENJEUX LIÉS À LA SÉCURITÉ

LES TRAVAILLEURS QUI DÉPENDENT D'APPLICATIONS ONT LE DROIT DE :

- Obtenir au moins un jour de PSST pour 30 jours travaillés à Seattle
- Compter tous les jours avec une prise en charge ou une livraison à Seattle pour leur solde de jours de PSST
- Avis mensuel d'accumulation de jours de PSST, le nombre de jours disponibles, utilisés et le taux de rémunération des jours de PSST
- Recevoir leur rémunération journalière moyenne pour chaque jour de PSST utilisé
- Prendre les congés disponibles par tranches de 24 heures
- Système accessible de manière à pouvoir utiliser, comprendre et demander des jours de PSST

LES CONGÉS PAYÉS PEUVENT ÊTRE UTILISÉS POUR LES MOTIFS SUIVANTS :

CONGE POUR ENJEUX LIÉS À LA SÉCURITÉ : Motifs liés à la des violences domestiques, une agression sexuelle, du harcèlement, la fermeture du lieu de travail sur ordre de l'autorité de santé publique, lorsque l'établissement scolaire ou le lieu de soin a été fermé, affectant le travailleur ou ses proches

CONGÉ MALADIE : Prendre soin de la santé physique ou mentale, notamment les rendez-vous médicaux, pour eux-mêmes ou des proches

DROIT DE CONTESTER LA RETENUE DE LEUR RÉMUNÉRATION

Les entreprises de réseau peuvent retenir la rémunération d'un travailleur qui dépend d'applications si celui-ci a utilisé ses jours de PSST pour des motifs non valables. Les travailleurs qui dépendent d'applications ont le droit de contester et de faire valoir que leur utilisation des jours de congés payés pour maladie et enjeux liés à la sécurité relevait d'un motif autorisé.

PRENEZ CONNAISSANCE DE VOS DROITS

LES REPRÉSAILLES SONT INTERDIT

Ces lois protègent les travailleurs qui dépendent d'applications contre les représailles pour avoir bénéficié ou exercé ces droits.

DROIT DE DÉPOSER UNE PLAINTE

Les travailleurs qui dépendent d'applications ont le droit de déposer une plainte auprès de l'Office of Labor Standards ou d'intenter une action en justice si une entreprise de réseau couverte enfreint ces lois.

CONTACT : BUREAU DE LABOR STANDARDS

Entreprises

Obtenir une assistance technique et/ou recevoir une formation

Travailleurs qui Dépendent D'applications

Déposer une plainte auprès de l'OLS ou intenter une action en justice

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards



Seattle Office of Labor Standards

810 THIRD AVE, SUITE 375

SEATTLE, WA 98104

HORAIRES : 8h00 - 16h00 (LUN-VEN)

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

La mission de l'Office of Labor Standards est de faire progresser les normes du travail grâce à l'engagement réfléchi de la communauté et des entreprises, l'application et l'élaboration de politiques novatrices, avec un engagement particulier en ce qui concerne les enjeux de race et de justice sociale.

L'Office of Labor Standards fournit des services de traduction et d'interprétation, ainsi que des aménagements pour les personnes en situation de handicap.