

*La présente publication est mise à jour et contient des informations datant du 21 mars.
Veuillez également consulter le site nyc.gov/workers.*

Informations importantes pour les employeurs et les employés :

Mise à jour sur les lois relatives au lieu de travail, la ville de New York souhaitant faire cesser la propagation du nouveau coronavirus (COVID-19)

Créée par le Département de la protection des consommateurs et des travailleurs (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) de la ville de New York, cette publication présente un résumé des lois sur le travail de la Ville pour les employeurs et les employés, dans le cadre des répercussions liées au COVID-19 sur le lieu de travail.

Des lois étatiques et fédérales relatives au travail régissent également les lieux de travail de la ville de New York. La présente publication contient certaines mises à jour dans les sections pertinentes. Pour plus d'informations, consultez les sites ny.gov/COVIDpaysickleave et dol.gov/agencies/whd/pandemic.

La présente publication contient également des informations importantes sur la Ville et les ressources étatiques pour les entreprises et les travailleurs.

La discrimination et les représailles sont illégales.

Les travailleurs de la ville de New York ont des droits, indépendamment de leur statut d'immigration. En vertu de la législation de la ville de New York, il est illégal de :

- licencier ou imposer à un(e) employé(e) de rester à l'écart ou en quarantaine de son lieu de travail uniquement à cause de sa race ou de son origine nationale ;
- exercer des représailles à l'encontre d'employés qui font valoir, ou tentent de faire valoir leurs droits au travail, tels qu'utiliser un congé maladie, demander une prime ou modifier ses horaires de travail. La notion de représailles comprend toute menace, mesure disciplinaire, licenciement, rétrogradation, suspension ou réduction d'heures, ainsi que toute autre action négative sur l'emploi.

Loi sur le congé de maladie et sûreté payé (Paid Safe and Sick Leave Law) de la ville de New York

La loi concerne les employés des entreprises et organismes à but non lucratif de toutes tailles de la ville de New York, y compris :

- les employés à temps partiel ;
- les employés à temps complet ;
- les intérimaires ;
- les employés travaillant à la journée ou « sur demande » ;
- les employés sans papiers ;
- les employés qui sont des membres de la famille mais qui ne sont pas propriétaires ;
- les employés qui vivent en dehors de la ville de New York mais qui travaillent dans la ville de New York ;
- les employés qui ont des responsabilités de supervision.

Les employés peuvent utiliser un congé maladie 120 jours après leur premier jour de travail.

En vertu de la loi :

- Les employés ont droit au maximum à 40 heures (cinq jours) de congé maladie par année civile.
 - Au sein des entreprises comptant cinq employés ou plus, le congé est *payé*.
 - Au sein des entreprises comptant moins de cinq employés, le congé est *non payé*.
- Les employés peuvent utiliser un congé maladie pour eux-mêmes ou pour un membre de leur famille, y compris toute personne dont les liens étroits avec l'employé équivalent à ceux de la famille, et peuvent utiliser leurs heures cumulées en une seule fois.
- Les employés n'ont *pas* besoin de trouver quelqu'un pour les remplacer afin d'utiliser leur congé maladie.
- Les employés peuvent utiliser un congé maladie pour eux-mêmes ou pour un membre de leur famille, à des fins de diagnostic, soins ou traitement d'une maladie, blessure ou état de santé, ou encore pour des soins médicaux préventifs (par exemple, rester à la maison en cas de symptômes du COVID-19). Voici quelques exemples de motifs valables pour utiliser un congé maladie :
 - l'employé(e) se sent malade ou présente des symptômes du COVID-19 ;
 - l'employé(e) a la grippe ou est testé(e) positif(ve) au COVID-19 ;
 - l'employé(e) est en quarantaine (ce qui peut également être couvert par la législation étatique ou fédérale) ou en auto-isolement à des fins de prévention ;
 - l'employé(e) s'occupe d'un membre de sa famille au titre d'un ordre de quarantaine obligatoire ou de précaution.
- Les employés peuvent utiliser un congé maladie lorsqu'un agent public **ferme** temporairement l'entreprise suite à une urgence sanitaire publique. Les employés peuvent utiliser un congé maladie *cumulé* pour couvrir la période pendant laquelle le lieu de travail est temporairement fermé, jusqu'à 40 heures.
- Les employés peuvent utiliser un congé maladie lorsqu'un agent public **ferme** l'établissement scolaire de leurs enfants ou le service de garde d'enfants suite à une urgence sanitaire publique.
- Les employeurs *ne peuvent pas* demander de justificatif médical à leurs employés, sauf en cas d'absence *pendant plus de trois* jours consécutifs.

Le 12 mars, le maire de New York, Bill de Blasio, a déclaré l'état d'urgence lié au coronavirus.

Le 15 mars, le maire a fermé les écoles publiques, à compter du 16 mars et jusqu'au 20 avril.

Le 16 mars, il a signé un [décret](#) avec de nouvelles restrictions, imposant la fermeture ou limitant les activités de certains établissements, tels que les salles de sport, discothèques, cinémas, théâtres, salles de concert et maisons de retraite.

Le 20 mars, le gouverneur Andrew M. Cuomo a signé un [décret](#), prenant effet le 22 mars à 20 h, imposant à la population active non essentielle de New York de rester à la maison.

Consultez le site nyc.gov/coronavirus ou envoyez le SMS* « COVID » au **692 692** pour obtenir les mises à jour officielles.

**Des frais de transmission de SMS et de données peuvent s'appliquer.*

Vérifiez auprès de votre fournisseur de services.

Le DCWP encourage les employeurs à prendre des mesures supplémentaires pour protéger tous les employés et le public :

- **Offrez un congé supplémentaire à vos employés si nécessaire.**
 - La législation de la ville de New York fixe un seuil pour le congé maladie, mais le DCWP encourage les employeurs à permettre à leurs employés de prendre un congé supplémentaire, si nécessaire, en cas de maladie, quarantaine, ou pour d'autres usages liés au COVID-19.
 - Un employeur peut d'ores et déjà proposer plus de 40 heures de congé maladie, ce qui constitue une mesure importante pour faire cesser la propagation du COVID-19.
 - Si les employeurs ne proposent pas encore de congé maladie supplémentaire, tout congé supplémentaire peut être payé ou non payé.
- **Incitez les employés qui se sentent malades ou qui présentent des symptômes du COVID-19 à rester chez eux, et indiquez clairement que cela n'entraînera aucune pénalité.**
 - Les employés peuvent avoir besoin d'utiliser plus que les 40 heures légalement obligatoires de congé maladie, et doivent rester chez eux tant que le retour au travail n'est pas sécurisé avec l'assurance de conserver leur emploi.
 - Exiger des employés malades qu'ils restent chez eux aidera à empêcher la propagation du COVID-19.

Un aperçu des lois municipales, étatiques et fédérales liées au COVID-19 est présenté ci-dessous.

Loi	Nombre d'employés	Durée du congé maladie	Taux de rémunération du congé maladie	Motifs valables pour un congé maladie
Loi sur le congé de maladie et sûreté payé de la ville de New York† Pour plus d'informations, consultez le site internet de la ville de New York.	5 ou plus	Jusqu'à 40 heures	Payé : <ul style="list-style-type: none"> Taux horaire habituel, mais pas moins que le salaire minimum actuel 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostic, soins ou traitement d'une maladie, blessure ou état de santé, ou encore pour des soins médicaux préventifs destinés à l'employé(e) ou à un membre de sa famille Lorsqu'un agent public ferme l'entreprise de l'employé(e) ou l'établissement scolaire de ses enfants ou si l'employé(e) garde ses enfants suite à une urgence sanitaire publique
	1-4	Jusqu'à 40 heures	Non payé	
Congé maladie payé pour urgence COVID-19 de l'État de New York Prise d'effet 18 mars 2020 Pour plus d'informations, consultez le site internet de l'État de New York.	1-10	Durée de la quarantaine ou de l'isolement	<i>Si les revenus de l'entreprise sont inférieurs à 1 million de dollars au cours de l'année précédente :</i> <ul style="list-style-type: none"> Non payé (tous les jours) 	<ul style="list-style-type: none"> Quarantaine ou isolement ordonné par le gouvernement* <p><i>*Si les lois fédérales et étatiques se chevauchent en ce qui concerne la quarantaine, la loi fédérale s'applique. La loi étatique s'applique dans la mesure où elle offre aux employés des bénéfices supplémentaires à ceux établis par la loi fédérale.</i></p> <p><i>Remarque : les employés peuvent utiliser un congé familial payé ou une pension d'invalidité après avoir utilisé un congé maladie pour cause de quarantaine ou d'isolement obligatoire.</i></p> <p><i>Le congé maladie payé en vertu de la loi étatique s'ajoute au congé maladie cumulé en vertu de la loi de la ville de New York.</i></p>
			<i>Si les revenus de l'entreprise sont supérieurs à 1 million de dollars au cours de l'année précédente :</i> <ul style="list-style-type: none"> Payé (au minimum cinq jours) Non payé (jours restants) 	
	11-99	Durée de la quarantaine ou de l'isolement	<ul style="list-style-type: none"> Payé (au minimum cinq jours) Non payé (jours restants) 	
	+ de 100	Durée de la quarantaine ou de l'isolement	<ul style="list-style-type: none"> Payé (au minimum 14 jours) 	
Loi fédérale d'intervention face au coronavirus « les familles d'abord » (Families First)^\ Prise d'effet 2 avril 2020 <i>Même si la loi fédérale concerne les entreprises, elle n'affaiblit pas les obligations inhérentes aux lois municipales et étatiques, qui sont susceptibles d'offrir davantage de droits ou de meilleurs bénéfices aux employés.</i> Pour plus d'informations, consultez le site internet du Département du travail (Department of Labor, DOL) des États-Unis.	Jusqu'à 500* <i>*Le DOL peut mettre en place des mesures réglementaires exemptant certains employeurs ayant 50 employés ou moins.</i>	Employés à temps complet :	Taux de rémunération habituel jusqu'à : <ul style="list-style-type: none"> 511 \$ par jour et 5 110 \$ au total 	<ul style="list-style-type: none"> Quarantaine ou isolement obligatoire Autoquarantaine recommandée par un médecin Diagnostic médical suite à des symptômes du COVID-19
		<ul style="list-style-type: none"> deux semaines (80 heures) 		
		Employés à temps partiel :	2/3 du taux de rémunération habituel, jusqu'à : <ul style="list-style-type: none"> 200 \$ par jour et 2 000 \$ au total 	<ul style="list-style-type: none"> Soins prodigués à un membre de la famille au titre d'une quarantaine obligatoire ou recommandée par un médecin Garde d'enfant suite à la fermeture d'un établissement scolaire ou d'un établissement de garde d'enfants ou si le service de garde d'enfants est indisponible à cause du COVID-19 Toute autre condition substantiellement similaire, comme indiqué par les agences fédérales pertinentes
		<ul style="list-style-type: none"> durée égale à la moyenne d'heures travaillées sur deux semaines 		
Employés à temps complet :	<ul style="list-style-type: none"> durée égale à la moyenne d'heures travaillées sur deux semaines 			
<ul style="list-style-type: none"> deux semaines (80 heures) 				
Employés à temps partiel :				

† Les employés peuvent être admissibles à deux jours supplémentaires de congé non payé en vertu de la [loi sur les modifications d'horaires temporaires](#) (Temporary Schedule Change Law) de la ville de New York.

^\ Les employés peuvent être admissibles à un congé payé ou non payé prolongé en vertu de la loi sur les congés pour raisons familiales et médicales (Family and Medical Leave Act, FMLA).

Loi sur les modifications d'horaires temporaires de la ville de New York

En vertu de la loi :

- Les employés peuvent demander d'apporter des modifications temporaires à leurs horaires pour certains événements personnels, deux fois par an, pour un total ne dépassant pas deux jours.
 - *Les modifications d'horaires temporaires peuvent inclure le télétravail, l'arrivée au travail et la sortie du travail plus tardives, l'utilisation d'un congé de courte durée non payé.*
- Ces deux jours s'ajoutent au congé maladie d'un employé.
- Le temps libre dû à des modifications d'horaires temporaires peut être payé ou non payé.

Les événements personnels comprennent les faits suivants :

- prodiguer des soins à un mineur ou à une personne aidée ;
- assister à une procédure judiciaire pour des bénéficiaires essentiels ;
- prendre un congé pour un motif valable d'utilisation du congé maladie, y compris la quarantaine.

Exemple d'utilisation valable des modifications d'horaires temporaires :

- l'employé(e) garde un enfant dont l'établissement scolaire ou de garde d'enfants a été fermé à cause du COVID-19.

Le DCWP encourage les employeurs à :

- **permettre aux employés d'appliquer des modifications d'horaires temporaires, le cas échéant.**

Fair Workweek Law de la ville de New York

En vertu de la loi, les employeurs des secteurs de restauration rapide et de vente au détail doivent informer préalablement les travailleurs de leurs horaires de travail, y compris les modifications d'horaires. Les employeurs du secteur de la restauration rapide doivent verser une prime pour certaines modifications d'horaires.

Pour les employeurs qui ne sont pas certains que la loi les concerne, consultez le site nyc.gov/workers.

Remarque :

le 12 mars, le maire de New York, Bill de Blasio, a déclaré l'état d'urgence avec des restrictions et des recommandations pour les établissements.

Le 16 mars, il a signé un [décret](#) avec de nouvelles restrictions imposant la fermeture ou limitant les activités de certains établissements.

Le 20 mars, le gouverneur Andrew M. Cuomo a signé un [décret](#), prenant effet le 22 mars à 20 h, imposant à la population active non essentielle de New York de rester à la maison.

Informations destinées aux EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS DU SECTEUR DE LA RESTAURATION RAPIDE sur les modifications d'horaires et le versement d'une prime

En vertu de la loi, si l'établissement reste ouvert, même avec des activités limitées, telles que la livraison/les plats à emporter uniquement, les employés doivent recevoir une prime pour les modifications d'horaires.

Les employeurs doivent verser une prime aux employés pour des modifications d'horaires avec un préavis de moins de 14 jours dans les situations suivantes :

- Vous demandez à votre employé(e) de remplacer un(e) collègue malade, et l'employé(e) accepte.
- Vous annulez les heures prévues ou réduisez le nombre d'heures de travail prévues du personnel même si les activités ralentissent.
- Votre établissement reste ouvert pour la livraison ou les plats à emporter et vous demandez à un employé de travailler à des horaires différents ou d'effectuer des heures supplémentaires, même quand la ville ou l'État de New York a déclaré l'état d'urgence.

Les employeurs ne sont *pas* tenus de verser une prime aux travailleurs dans les situations suivantes :

- Un(e) employé(e) demande à rester chez lui/elle, car il/elle est malade ou en quarantaine.
- Deux employés échangent volontairement leurs horaires de travail car l'un d'eux est malade ou en quarantaine.
- La ville ou l'État de New York déclare un état d'urgence qui **impose la fermeture** de l'établissement.

Informations destinées aux EMPLOYEURS et EMPLOYÉS du secteur de la vente au détail sur les modifications d'horaires

Les employeurs ne peuvent pas :

- demander à un(e) employé(e) d'effectuer des heures supplémentaires ou de remplacer un(e) collègue malade avec un préavis de moins de 72 heures, sauf si l'employé(e) donne son accord par écrit ;
 - l'employé qui remplace un(e) collègue malade perçoit son taux horaire habituel pour les heures supplémentaires ;
- annuler le quart de travail d'un(e) employé(e) ou réduire ses heures de travail avec un préavis de moins de 72 heures, sauf si l'employé(e) donne son accord par écrit.

Les employeurs peuvent :

- attribuer des quarts de travail sans l'accord de l'employé(e) avec un préavis de plus de 72 heures ;
- demander aux employés volontaires de remplacer un(e) collègue malade, à condition d'obtenir l'accord écrit des employés volontaires ;
- annuler des quarts de travail ou réduire des horaires de travail selon les besoins avec un préavis de moins de 72 heures lorsque la Ville ou l'État de New York déclare un état d'urgence **imposant la fermeture** de l'établissement.

Le travail non salarié (indépendant) n'est pas gratuit de la ville de New York

En vertu de la loi :

- Tous les contrats d'une valeur de plus de 800 \$ doivent être écrits. Le contrat écrit doit indiquer clairement les prestations que les indépendants réaliseront ; la rémunération pour les prestations effectuées ; ainsi que la date à laquelle les indépendants seront payés. Les indépendants et les offrants doivent conserver un exemplaire du contrat écrit.
- Les offrants doivent payer les indépendants pour toutes les prestations effectuées. Les indépendants doivent recevoir le paiement à la date indiquée sur le contrat ou à une date antérieure. Si le contrat ne mentionne pas la date du paiement, les offrants doivent payer les indépendants sous 30 jours à compter de la fin des prestations par les indépendants.
- Il est illégal pour les offrants de pénaliser, menacer, placer sur liste noire ou dissuader d'une autre manière les indépendants d'exercer leurs droits en vertu de la loi.

Réclamations des travailleurs et application pendant l'état d'urgence et décrets applicables

Le DCWP :

- continuera d'appliquer les lois relatives au lieu de travail de la ville de New York ;
- classera par ordre de priorité les réclamations des travailleurs signalant des incidences immédiates sur leur capacité à percevoir des revenus, notamment suite à des réductions d'horaires de dernière minute ou le non-paiement d'un congé maladie ;
- classera par ordre de priorité les décisions rapides qui rendent justice aux travailleurs, en prenant en considération la bonne foi, la réactivité et les considérations commerciales légitimes des employeurs.

Pour plus d'informations :

- appelez le **311**. Dites « Paid Safe and Sick Leave » (congé de maladie et sûreté payé) ou « Fair Workweek » ;
- envoyez un courriel à l'adresse OLPS@dca.nyc.gov ;
- consultez le site nyc.gov/workers.

Pour déposer une réclamation concernant le lieu de travail :

- appelez le **311**. Dites « Paid Safe and Sick Leave » (congé de maladie et sûreté payé) ou « Fair Workweek » ;
- envoyez un courriel à l'adresse OLPS@dca.nyc.gov ;
- consultez le site nyc.gov/workers.

Autres aides et indemnités de la ville et de l'État de New York

Indemnités chômage

Si vous avez perdu votre emploi, vous pourriez avoir droit à des indemnités chômage.

L'État de New York a supprimé le délai de carence de sept jours des indemnités chômage pour les personnes ne travaillant pas à cause de fermetures d'établissements ou de quarantaines dues au coronavirus.

Consultez le site nyc.gov/coronavirus pour obtenir des informations sur le chômage, notamment :

[FAQ sur les indemnités chômage et l'assurance maladie](#)

[Plus d'informations et de ressources pour les personnes au chômage à cause du COVID-19](#)

Pour plus d'informations ou pour présenter une demande :

- consultez le site labor.ny.gov ;
- appelez le 1 888 209 8124 (anglais) ou le 1 888 469 7365 (toutes les autres langues).

Coupons alimentaires et aide financière en espèces (Cash Assistance) de la ville de New York

Consultez le site [ACCESS HRA](http://ACCESS HRA (a069-access.nyc.gov)) (a069-access.nyc.gov) pour :

- adhérer au Programme spécial de nutrition supplémentaire (Supplemental Nutrition Assistance Program, SNAP) ou demander des coupons alimentaires ;
- demander une aide financière en espèces.

Aide financière pour les petites entreprises

L'aide comprend :

- **des prêts à faible taux d'intérêt** : les entreprises de moins de 100 employés ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 25 % seront admissibles à des prêts à taux zéro pour des montants jusqu'à 75 000 \$ afin de les aider à limiter le manque à gagner ;
- **des subventions pour les employés** : les petites entreprises de moins de cinq employés seront admissibles à une subvention destinée à couvrir 40 % des frais de personnel pendant deux mois afin de les aider à conserver leurs employés.

Pour plus d'informations :

- consultez le site nyc.gov/SBS.