

L'ordonnance sur les droits en matière de désactivation des travailleurs qui dépendent d'applications



Seattle Office of
Labor Standards

SCRIPT DE LA VIDÉO

Les travailleurs qui dépendent d'applications ont des droits!

Vous utilisez des applications sur téléphone ou ordinateur pour travailler à Seattle ?

Vous êtes peut-être protégé par les lois du travail de Seattle pour les travailleurs qui dépendent d'applications.

Seattle a mis en place trois lois pour protéger les travailleurs qui dépendent d'applications. Ces lois concernent la plupart des applications, mais pas toutes. Pour savoir si vous êtes concerné par ces lois, consultez le site:

seattle.gov/app-based-worker-ordinances

Premièrement, la loi sur la rémunération minimum des travailleurs qui dépendent d'applications exige que l'entreprise qui possède l'application vous verse un paiement minimum pour chaque offre ou service que vous lui fournissez si ce travail se déroule au moins en partie dans les limites de la Ville de Seattle. Le paiement minimum tient compte du temps passé à travailler et du nombre de kilomètres parcourus pour effectuer le travail.

Deuxièmement, la loi sur les congés payés pour maladie et raisons de sécurité des travailleurs qui dépendent d'applications exige que l'entreprise qui possède l'application vous accorde des congés payés en cas de maladie ou d'enjeux liés à votre sécurité, tels que la violence domestique. Vous gagnez un jour de congé payé pour maladie et enjeux de sécurité par tranche de 30 jours travaillés à Seattle, ce qui inclut les jours où vous avez une course à récupérer ou à déposer à Seattle.



Troisièmement, l'ordonnance sur les droits en matière de désactivation des travailleurs qui dépendent d'applications entrera en vigueur en janvier 2025. Cette loi concerne davantage d'applications que les deux premières lois, de sorte que même si vous n'êtes pas concerné par les autres lois, vous avez peut-être des droits en matière de désactivation.

En vertu de cette loi, la plupart des entreprises qui utilisent des applications doivent vous fournir des informations par écrit avant de désactiver votre compte (vous empêcher d'utiliser l'application pour travailler ou limiter votre accès à l'application). Elle rend également illégaux certains motifs de désactivation.

L'entreprise doit vous informer par écrit des éléments suivants :

- Quelles sont les règles qui, en cas d'infraction, inciteraient l'entreprise à bloquer ou à limiter votre accès à l'application?
- Si vous allez être désactivé : La raison de votre désactivation
- Sur quelles informations l'entreprise s'appuie pour décider de votre désactivation (l'entreprise doit vous fournir des copies de tous les documents) et
- Comment contester la désactivation

L'entreprise doit vous avertir de votre désactivation au moins 14 jours avant de bloquer ou limiter votre accès à l'application. Mais si l'entreprise affirme que vous avez, par exemple, agressé un client, elle peut vous désactiver immédiatement. Il existe d'autres raisons pour lesquelles l'entreprise peut vous désactiver immédiatement. Quelle que soit la situation, l'entreprise doit vous expliquer pourquoi vous êtes désactivé et comment contester la désactivation. Si vous contestez votre désactivation, l'entreprise doit répondre à votre contestation dans un délai de 14 jours ou vous expliquer tout retard éventuel.



Si l'entreprise ne vous fournit pas ces informations, vous pouvez vous adresser à l'Office of Labor Standards (OLS) de Seattle pour voir si nous pouvons vous aider. Il est très important que vous utilisiez la procédure prévue par l'entreprise pour contester la désactivation, sans quoi vous risquez de perdre votre droit de contestation. L'entreprise doit vous laisser un délai de 90 jours pour contester la désactivation à compter de la date à laquelle vous avez reçu le premier avis de désactivation.

En vertu de cette loi, il est illégal de vous désactiver pour des raisons telles que : votre temps de disponibilité pour travailler, votre décision d'accepter ou de refuser des offres, le fait de tenter de communiquer avec l'entreprise, de parler des conditions de travail dans l'entreprise, d'exercer vos droits légaux, entre autres. Par exemple, si vous refusez plusieurs offres de suite parce que vous n'avez pas envie de les accepter, l'entreprise ne doit pas vous désactiver pour cette raison.

À partir du 1er juin 2027, l'OLS pourra également examiner les raisons pour lesquelles l'entreprise vous a désactivé afin de déterminer si la désactivation était autorisée. Avant le 1er juin 2027, l'OLS peut seulement vérifier si l'entreprise a correctement suivi la procédure pour vous désactiver ou si l'entreprise a pris des sanctions à votre encontre pour avoir exercé vos droits (cela constitue des représailles).

Seattle n'a pas de législation active pour les travailleurs des entreprises de covoiturage (lorsque vous utilisez une voiture pour récupérer et déposer des personnes, mais ne fournissez pas d'autres services ou n'effectuez pas de livraisons). L'État de Washington a mis en place des lois qui vous confèrent des droits si vous travaillez pour une entreprise de covoiturage.



Si vous avez une question ou si vous pensez que l'entreprise pour laquelle vous travaillez ne respecte pas ces lois, vous pouvez contacter l'OLS au 206-256-5297 ou en vous rendant sur le site

**[www.seattle.gov/laborstandards/investigations/
file-a-complaint](http://www.seattle.gov/laborstandards/investigations/file-a-complaint).**

L'OLS peut vous fournir des services d'interprétation et de traduction. Ces services sont gratuits et privés. L'Office ne vous interrogera pas sur votre statut vis-à-vis de l'immigration.