

Guide des normes de travail minimales, des retenues salariales et de l'assurance- chômage

aux États-Unis

Aux États-Unis, il existe des lois définissant les normes de travail.

Les normes de travail déterminent le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, les retenues salariales permises par la loi, les prestations d'assurance-chômage et les congés pour obligations familiales ou raisons médicales.

Les travailleurs étrangers, y compris ceux qui n'ont pas de permis de travail valide, ont presque les mêmes droits que les citoyens américains et les travailleurs étrangers munis d'un permis de travail valide.

Qu'est-ce que le salaire horaire minimum?

C'est le Congrès américain qui détermine le salaire minimum. En 1997, le salaire minimum aux États-Unis a été fixé à 5,15 \$ l'heure. Le Congrès peut toujours augmenter le salaire minimum. Pour savoir si vous recevez le salaire minimum, téléphonez au numéro suivant : 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Vous n'avez pas le droit de conclure avec votre employeur une entente lui permettant de vous verser un salaire horaire inférieur au salaire horaire minimum.

Les jeunes peuvent-ils recevoir un salaire inférieur au salaire minimum?

Oui. Les travailleurs de moins de 20 ans peuvent être rémunérés au salaire minimum de 4,25 \$ l'heure pendant les 90 premiers jours civils où ils travaillent.



Un employeur n'a pas le droit de congédier un employé adulte pour embaucher à sa place une personne qui travaillera au salaire minimum des jeunes.

Dois-je être payé pour toutes les heures que j'ai travaillées?

Oui. Vous devez recevoir un salaire pour toutes les heures que vous avez travaillées. Votre employeur ne peut pas exiger que vous travailliez « sans tenir compte du nombre d'heures » ou « gratuitement ».

Les travailleurs agricoles ont-ils droit au salaire minimum?

Oui. Conformément à la législation fédérale, la plupart des travailleurs agricoles ont droit au salaire minimum.



Beaucoup d'États ont des lois sur le salaire minimum

Certains États exigent un salaire minimum plus élevé que le salaire minimum fixé par le gouvernement fédéral.

Si le salaire minimum établi par l'État est plus élevé que celui établi par le gouvernement fédéral, vous devez recevoir le salaire minimum fixé par l'État.

De plus, certains États n'ont pas fixé de salaire minimum pour les jeunes.

Pour obtenir plus d'information sur le salaire minimum fixé par les États, communiquez avec le bureau d'emploi local de l'État où vous travaillez, ou téléphonez au numéro suivant : 1-866-487-9243.

Exceptions concernant le salaire minimum

Certains travailleurs ne reçoivent pas nécessairement le salaire minimum.

Mentionnons entre autres les travailleurs suivants :

- les employés qui sont des membres de la famille immédiate de l'employeur;
- les gestionnaires, les superviseurs, les employés de confiance;
- certains étudiants participant à un programme travail-études.

Pour obtenir plus d'information sur le salaire minimum, communiquez avec la division responsable du salaire et des heures de travail (Wage and Hour Division), au 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243), ou écrivez à :
Wage and Hour Division
Employment Standards Administration
200 Constitution Ave. N.W.
Washington, DC 20210

Les travailleurs non munis des documents voulus peuvent-ils obtenir le salaire minimum?

Oui. Les employeurs ne peuvent refuser de verser le salaire minimum aux travailleurs simplement parce qu'ils n'ont pas de permis de travail valide.

Qu'est-ce que la rémunération des heures supplémentaires?

La rémunération des heures supplémentaires correspond à un salaire horaire supplémentaire que les travailleurs ont le droit de recevoir pour toutes les heures travaillées après un total de 40 heures par période de sept jours.

À quoi correspond la rémunération des heures supplémentaires?

La rémunération des heures supplémentaires correspond à une fois et demie (1,5) votre salaire horaire.

Puis-je abandonner mon droit à la rémunération des heures supplémentaires?

Non. On ne peut pas renoncer à la rémunération des heures supplémentaires.

Comment calculer la rémunération des heures supplémentaires

Supposons que vous gagnez 10 \$ l'heure et que vous avez travaillé 46 heures dans une période de sept jours.

Votre salaire normal sera donc de 400 \$ (10 \$ x 40 heures), et il faudra ajouter la rémunération de six heures supplémentaires.

Pour calculer la rémunération des six heures supplémentaires :

- Étape 1 — Multipliez votre salaire horaire normal (10 \$) par le taux de rémunération des heures supplémentaires (1,5) pour obtenir votre rémunération pour les heures supplémentaires : $10 \$ \times 1,5 = 15 \$$
- Étape 2 — Multipliez votre rémunération des heures supplémentaires (15 \$) par le nombre d'heures supplémentaires que vous avez travaillées (6) pour connaître la rémunération des heures supplémentaires à laquelle vous avez droit : $15 \$ \times 6 = 90 \$$

Vous recevrez donc 90 \$ en paiement des heures supplémentaires.

- Étape 3 — Additionnez votre salaire normal (400 \$) et la rémunération des heures supplémentaires que vous avez travaillées (90 \$) et vous obtiendrez votre salaire total : $400 \$ + 90 \$ = 490 \$$.

Tarif à la pièce

Supposons que vous recevez un tarif à la pièce, que vous gagnez 500 \$ par période de sept jours et que vous avez travaillé 50 heures pendant ces sept jours.

Pour calculer la rémunération des heures supplémentaires au tarif à la pièce :

- Faites le total de vos gains pour la période de sept jours (500 \$).
- Divisez ce total (500 \$) par le nombre d'heures travaillées pendant la période de sept jours (50) pour obtenir votre salaire horaire normal : $500 \$ / 50 = 10 \$$.

Maintenant, suivez les étapes 1 à 3 ci-dessus.



Les travailleurs agricoles ont-ils droit à la rémunération des heures supplémentaires?

Non. La loi n'exige pas de verser une rémunération plus élevée aux travailleurs agricoles pour les heures supplémentaires effectuées, mais les travailleurs agricoles doivent recevoir leur taux de salaire normal pour toutes les heures travaillées.

Toutefois, les travailleurs agricoles qui effectuent d'autres tâches ont droit à la rémunération des heures supplémentaires.

Les travailleurs qui n'ont pas les papiers voulus ont-ils droit à la rémunération des heures supplémentaires?

Oui. Les employeurs n'ont pas le droit de refuser de verser la rémunération des heures supplémentaires aux travailleurs sans permis de travail valide.

Qu'est-ce qu'une « retenue » salariale?

Lorsqu'un employeur prélève de l'argent sur votre chèque de paie, on parle de retenue salariale.

Quelles retenues peut-on faire sur les revenus d'un travailleur?

Certaines retenues répondent à des exigences fiscales :

- l'impôt sur le revenu du gouvernement fédéral;
- l'impôt sur le revenu du gouvernement de l'État;
- l'impôt sur le revenu de l'administration municipale (le cas échéant);
- cotisations sociales (cette retenue peut se trouver sous la rubrique FICA) de votre talon de chèque.

Quelles dépenses peut-on déduire de mes revenus?

Votre employeur peut prélever sur votre salaire un montant raisonnable pour les repas, le logement, le transport, les biens ou les services publics qu'il vous fournit.

Si vous devez de l'argent à un créancier, les tribunaux peuvent ordonner qu'un certain montant soit prélevé de votre chèque de paye aux fins de remboursement. On parle alors de saisie-arrêt de salaire.

De plus, votre employeur peut réduire le montant de votre chèque de paie lorsqu'il vous a donné une avance en espèces.

Y a-t-il autre chose que je devrais savoir à propos des retenues salariales?

Les employeurs ne peuvent effectuer de retenue salariale pour rembourser certaines dépenses, si ces retenues ramènent le salaire du travailleur en dessous du salaire minimum ou réduit la rémunération des heures supplémentaires.

Il s'agit entre autres des dépenses suivantes :

- déficit de caisse;
- déficit de marchandises;
- uniformes et outils exigés par l'employeur, et leur transport.

Vérifiez toutes les retenues

Vous devriez toujours examiner avec soin votre chèque de paie et vérifier si toutes les retenues sont correctes.

Si vous pensez que des retenues ont été effectuées de façon incorrecte, parlez-en à votre employeur ou communiquez avec le bureau d'emploi local de votre État; vous pouvez aussi téléphoner au 1-866-487-9243.

Que se passe-t-il si je perds mon emploi?



Si vous perdez votre emploi pour quelque raison que ce soit, autre que l'inconduite, vous pourriez avoir droit à des prestations de chômage. Lorsqu'ils perdent leur emploi, les travailleurs admissibles à l'assurance-chômage peuvent recevoir de l'argent pour compenser leurs pertes de revenu, à condition de prouver qu'ils cherchent un autre emploi.

Pour obtenir plus d'information, communiquez avec le bureau d'emploi local de votre État.

Demande de prestations de chômage

Voici quelques conseils sur la façon de remplir une demande de prestations de chômage.

- Communiquez avec le bureau de placement de votre État le plus rapidement possible après avoir perdu votre emploi.
- Préparez-vous à répondre aux questions qui concernent l'adresse et les dates de votre ancien emploi.
- Donnez des renseignements complets et exacts pour éviter les retards.
- Si on vous refuse les prestations de chômage, faites appel le plus rapidement possible.

Ai-je droit à des congés payés?

Non. Selon la législation des États-Unis, les employeurs ne sont pas obligés de donner à leurs employés des congés payés. Toutefois, si vous respectez certaines exigences, vous pourriez avoir le droit de prendre un congé non

rémunéré pouvant s'étendre jusqu'à 12 semaines en vertu de la loi sur les congés pour obligations familiales ou pour raisons médicales (*Family Medical Leave Act*).

Qu'est-ce que la *Family Medical Leave Act*?

Cette loi qui régit les congés pour obligations familiales ou pour raisons médicales permet à certains employés de prendre congé pour des motifs précis.

Les employés peuvent prendre congé pour les raisons suivantes :

- la naissance d'un enfant et les soins au nouveau-né d'un employé;
- l'adoption ou l'accueil en foyer nourricier d'un enfant;
- les soins à donner à un enfant, un conjoint ou un parent gravement malade;
- une maladie grave de l'employé.

Qui a le droit de prendre congé conformément à la *Family Medical Leave Act*?

Pour avoir le droit de prendre congé en vertu de cette loi, les employés doivent répondre aux exigences suivantes :

- travailler pour un employeur visé par la loi;
- prendre congé pour un motif prévu dans la loi;
- avoir travaillé au moins 12 mois pour leur employeur actuel;
- avoir travaillé 1 250 heures ou plus au cours de l'année qui précède la demande de congé;
- travailler dans un milieu comptant au moins 50 employés ou à au plus 120 km d'un groupe de 49 autres employés du même employeur.

Vous pourriez avoir droit à un congé non payé de 12 semaines pour chaque période de 12 mois que vous avez travaillées pour le même employeur.

Pour obtenir plus d'information, communiquez avec le bureau d'emploi de votre État.

Qu'est-ce qu'une maladie grave?

Par « maladie grave » on désigne les maladies, blessures, handicaps mentaux ou physiques qui exigent une hospitalisation pour au moins une nuit ou un traitement continu par un fournisseur de soins de santé.

Pour obtenir plus d'information sur la *Family Medical Leave Act*, communiquez avec la Wage and Hour Division, au 1-866-487-9243.

Les bureaux de placement des États offrent de nombreux services.

Ils offrent les services suivants :

- ils recueillent les demandes de prestations de chômage;
- ils fournissent des informations sur les offres d'emploi et les programmes de formation professionnelle;
- ils aident les travailleurs à trouver un emploi;
- ils fournissent des informations à jour sur le marché de l'emploi;
- ils fournissent des informations sur les organismes qui aident les travailleurs handicapés.

Pour savoir comment communiquer avec le bureau de placement de votre État, téléphonez au 1-866-487-9243.



Commission de coopération
dans le domaine du travail