



Pour publication immédiate : 09/09/2017

GOUVERNEUR ANDREW M. CUOMO

LE GOUVERNEUR CUOMO ORDONNE AU COMMISSAIRE DU TRAVAIL DE TENIR DES AUDIENCES PUBLIQUES SUR LES HORAIRES DES EMPLOYÉS

Audiences du Département du travail pour solliciter les commentaires du public concernant des réglementations potentielles pour proposer des plannings prévisibles

Le Gouverneur Andrew M. Cuomo a ordonné aujourd'hui au Commissaire du travail de planifier des audiences publiques concernant les problèmes liés aux horaires des employés. Le Département du travail de l'État de New York (New York State Department of Labor) tiendra ces audiences pour solliciter les commentaires du public quant à la meilleure façon d'aborder les horaires connus sous les noms de « just-in-time » (« juste à temps »), « call-in » (« appelé sur le lieu de travail ») ou « on-call » (« d'astreinte »), des pratiques courantes qui permettent aux employeurs de programmer ou d'annuler les plages horaires de travail des employés seulement quelques heures avant ou même après le début du travail. Ceci concerne les employés de la distribution et d'autres secteurs des services et peut leur coûter des heures et des salaires sur lesquels ils comptaient déjà.

Ces pratiques laissent souvent les travailleurs désespérés pour trouver un moyen de garde pour leurs enfants et les obligent à manquer des rendez-vous, des cours ou des engagements familiaux importants. Une fois finalisées, ces protections relatives aux horaires s'appliqueront dans tout l'État.

« Ces audiences nous guident pour élaborer des protections pertinentes afin de proposer aux New-Yorkais des horaires de travail justes et prévisibles », **a déclaré le Gouverneur Cuomo.** « Cela donnera aux travailleurs, hommes et femmes, une tribune pour faire entendre leur voix, et nous permettra de prendre des mesures supplémentaires vers un New York plus juste et plus fort pour tous. »

Avant que les réglementations ne soient officiellement adoptées, le Département du travail de l'État de New York sollicitera l'opinion de travailleurs et de professionnels du secteur sur la manière la plus pertinente de s'assurer que les travailleurs puissent mieux prévoir leurs horaires de travail et soient rémunérés lorsqu'ils sont soumis à des pratiques de just-in-time/on-call.

Le calendrier des audiences publiques est le suivant :

- Jeudi 28 septembre à Albany
- Mardi 17 octobre dans la Ville de New York
- Jeudi 26 octobre à Binghamton
- Mardi 14 novembre à Buffalo

Le Département émettra un avis précisant les heures et les lieux des audiences.

La Commissaire du Département du Travail de l'État de New York, Roberta Reardon, a déclaré : « La plus importante ressource de l'État de New York est nos travailleurs dévoués et assidus, et nous devons faire tout notre possible pour les protéger. Nous pouvons mieux faire, en apportant un plus haut degré de justice aux pratiques relatives aux horaires sans pour autant pénaliser les entreprises qui créent les emplois nécessaires à la croissance de notre économie. Connaître l'avis du public est une étape importante pour parvenir à ce juste milieu. »

Alors que des secteurs comme la distribution se sont adaptés aux besoins des travailleurs qui choisissent de travailler à temps partiel en raison d'autres obligations ou pour compléter leurs revenus, aujourd'hui, la main-d'œuvre à temps partiel est composée principalement de travailleurs qui préféreraient faire plus d'heures que ce qui leur est habituellement proposé. Ces personnes, parfois appelées travailleurs à temps partiels involontaires, préféreraient un travail à temps plein mais sont à temps partiel car leur nombre d'heures a été réduit ou car elles ne parviennent pas à trouver un poste à temps plein. En août 2017, 5,3 millions d'Américains étaient employés à temps partiel pour raisons économiques. La distribution, la restauration et le bâtiment représentent environ 40 pour cent de la totalité du travail à temps partiel dans le pays.

Pour rester compétitifs, de nombreux employeurs du secteur des services transfèrent les risques commerciaux - tels que les modifications inattendues de la demande des clients - de leurs bilans comptables à leurs employés rémunérés à un taux horaire faible. Certains employeurs utilisent des logiciels de planification sophistiqués pour automatiser les horaires « just-in-time », ce qui réduit les coûts du travail en planifiant les employés par paliers de 15 minutes reflétant les hauts et les bas de la demande client. La dotation en personnel par logiciel traite les travailleurs comme des chiffres dans un algorithme, permettant aux employeurs d'ajuster le niveau des effectifs en temps réel, appelant les travailleurs pour satisfaire une demande client imprévue et les renvoyant chez eux plus tôt lorsque la fréquentation du magasin est faible. En conséquence, les heures de travail et le revenu des employés peuvent varier énormément d'une semaine à l'autre, ayant un gros impact sur leur capacité à payer un loyer, à poursuivre des études et à s'occuper de leurs familles.

Le Département du travail de l'État de New York exige actuellement que les employés soient rémunérés un minimum lorsqu'ils se présentent sur leur lieu de travail à la demande de leur employeur, même si l'employé est renvoyé chez lui immédiatement après être arrivé au travail. Cela va au-delà des prescriptions de la Loi fédérale sur les normes de travail justes (Fair Labor Standards Act) qui garantit un salaire minimum

pour toutes les heures travaillées et une rémunération en heures supplémentaires après la 40ème heure hebdomadaire travaillée. Les travailleurs couverts dans le cadre de la réglementation de New York, notamment 2 millions de travailleurs dans des secteurs et emplois comme la distribution et la restauration, ont droit à une rémunération de « call-in » ou « show-up pay » (« rémunération pour s'être présenté au travail ») lorsqu'ils se sont physiquement rendus sur leur lieu de travail et sont renvoyés chez eux avant le début ou la fin de l'horaire prévu car leur présence n'est pas nécessaire. La rémunération de « call-in » est exigée pour au moins quatre heures, ou le nombre d'heures de la période de travail normalement prévue, en choisissant le nombre le moins élevé, au salaire horaire minimum de base.

Stuart Appelbaum, Président du syndicat du commerce en gros et au détail et des grandes surfaces (Retail, Wholesale & Department Store Union), a déclaré : « Les horaires d'astreinte sont épouvantables pour les employés de la distribution. Vous devez mettre votre vie entre parenthèses et être disponible pour travail, que vous soyez effectivement appelé ou rémunéré ou pas. Si vous êtes employé à temps partiel, l'incertitude de votre planning signifie que vous ne pouvez pas avoir un second emploi, même si vous en avez besoin. Si vous êtes parent, nous ne savons pas si vous aurez besoin de faire garder vos enfants. Si vous voulez continuer vos études, vous ne pouvez pas vous inscrire à des cours sans connaître vos disponibilités. L'action d'aujourd'hui du Gouverneur Cuomo contribuera à créer une couche supplémentaire de protections pour les travailleurs et à garantir que les travailleurs aient davantage de contrôle sur leur propre vie et leur capacité à gagner leur vie. »

Ted Potrikus, Président et Directeur Générale du Conseil de la vente au détail (Retail Council) de l'État de New York, a déclaré : « Le Gouverneur Cuomo veut s'assurer que les travailleurs puissent atteindre la stabilité personnelle et économique dont ils ont besoin et, en même temps, faire progresser le climat économique de l'État. Alors qu'il est un important défenseur des travailleurs dans l'ensemble de l'État, le Gouverneur et son Département du travail ont pris soin d'écouter de manière constructive les membres du Conseil de la vente au détail lors de nos discussions sur la manière de protéger les employés des horaires imprévisibles. Je l'en remercie et j'espère trouver une solution efficace et permanente pour les travailleurs et les distributeurs de New York. »

Kathryn Wylde, la Présidente et Directrice Générale de Partnership for New York City a déclaré : « Nous saluons le processus par le biais duquel le Gouverneur réunira des représentants des employés et des travailleurs pour élaborer des solutions pertinentes et justes pour corriger les inégalités au travail, pouvant être appliquées à l'échelle de l'État. »

###