

CETTE LOI PROTÈGE LES TRAVAILLEURS
COUVERTS QUI DÉPENDENT D'APPLICATIONS,
INDÉPENDAMMENT DE LEUR STATUT
D'IMMIGRATION.

LES ENTREPRISES DE RÉSEAU COUVERTES
DOIVENT RESPECTER CETTE LOI. LES
REPRÉSAILLES SONT ILLÉGALES. ENTRÉE EN
VIGUEUR LE 1ER JANVIER 2025.



**Seattle Office of
Labor Standards**

**App-Based Worker Deactivation
Rights (ABWDR) Ordinance
(Ordonnance sur les droits des
travailleurs qui dépendent
d'applications en matière de
désactivation)**

**SMC 8.40 Avis
de droits**

Entrée en vigueur le 1er janvier 2025

VOUS ÊTES COUVERT SI:

- Au moins 25% de vos offres complétées et/ou des offres que vous avez annulées pour des motifs valables durant les 180 jours précédant la désactivation impliquaient la prestation de services à Seattle pour le compte d'une entreprise de réseau couverte; **ou**
- Votre désactivation était liée à un incident ou à des incidents survenus pendant la prestation des services à Seattle pour une entreprise de réseau couverte.

**Tous les travailleurs qui utilisent des
d'applications pour travailler
ne sont pas couverts par cette loi.
Pour en savoir plus, scannez ici:**



<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/app-based-worker-ordinances/app-based-worker-deactivation-rights-ordinance>

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

EN TANT QUE TRAVAILLEUR COUVERT QUI DÉPEND D'APPLICATIONS, VOUS AVEZ LE DROIT DE :

- Recevoir une notification de la politique de désactivation décrivant les actions susceptibles d'entraîner une désactivation et la procédure à suivre pour contester la désactivation.
 - La politique de désactivation doit être raisonnablement liée à la sécurité et à l'efficacité du fonctionnement de l'entreprise.
- Contester la désactivation par l'intermédiaire de la procédure interne de l'entreprise de contestation de la désactivation, indépendamment du lieu où s'est produit l'incident qui a entraîné la désactivation.
- Préavis de 14 jours avant la désactivation, sauf en cas de faute grave ou si la loi l'exige, auquel cas l'entreprise peut vous désactiver immédiatement.
 - L'avis doit vous indiquer le ou les motifs de la désactivation, y compris le ou les incidents spécifiques qui ont enfreint la politique de l'entreprise, et fournir tous les documents sur lesquels l'entreprise de réseau s'est appuyée et a pris en compte pour prendre sa décision de vous désactiver.

ENTREPRISES DE RÉSEAU :

- Ne peut pas prononcer contre vous une désactivation « injustifiée », y compris une désactivation à caractère discriminatoire.
- Doit enquêter sur les allégations selon lesquelles vous avez enfreint les politiques de l'entreprise avant de vous désactiver et doit démontrer qu'il est plus que probable que vous ayez enfreint la politique.
- Doit appliquer de manière cohérente les règles, les politiques et les sanctions qui entourent la désactivation.
- Ne peut vous désactiver que lorsque la sanction est raisonnablement liée à l'infraction et doit tenir compte des circonstances de votre travail.

- Peut vous désactiver immédiatement pour respecter la loi, les réglementations ou en raison d'une faute grave.
- A l'obligation de créer un système pour vous aider à comprendre si vous êtes couvert ou non par cette ordonnance.
- Doit vous fournir la présente déclaration de droits en anglais et dans votre langue maternelle connue sur une application pour smartphone, par e-mail ou sur un portail Web en ligne.

PRENEZ CONNAISSANCE DE VOS DROITS :

LES REPRÉSAILLES SONT INTERDITES

Vous avez le droit d'être protégé contre les représailles (action préjudiciable) à votre rencontre pour avoir bénéficié ou exercé les droits susmentionnés.

DROIT DE DÉPOSER PLAINTÉ

Vous avez le droit de déposer une plainte auprès de l'Office of Labor Standards (OLS) ou d'intenter une action en justice après avoir contesté votre désactivation sur le site Web de l'entreprise procédures internes.

Avant le 1er juin 2027, l'OLS disposera d'une autorité limitée pour faire appliquer certains des droits prévus par cette loi.

Pour en savoir plus, cliquez ici :



<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/app-based-worker-ordinances/app-based-worker-deactivation-rights-ordinance>

Les travailleurs peuvent chercher d'autres voies de recours pour les droits que l'OLS ne peut pas encore faire appliquer.

CONTACT : BUREAU DE LABOR STANDARDS

Entreprises de Réseau

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 (Bureau des normes du travail) 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.