

Salaire minimum au Colorado : \$14.81 de l'heure en 2025, actualisé chaque année (Règle COMPS 3)

- Obligation de payer au moins le salaire minimum pour tout le temps travaillé, que ce soit à l'heure, sur la base d'un salaire, à la commission, à la pièce, etc.
- Utiliser le salaire minimum le plus élevé en vigueur ; le site ColoradoLaborLaw.gov répertorie tous les salaires minimum locaux.
- Une minoration de 15 % est autorisée pour les mineurs non émancipés – mais pas pour certains salaires minimum locaux.

Heures supplémentaires : 1½ fois le taux normal après 40 heures hebdomadaires, ou 12 heures quotidiennes ou consécutives (Règle 4)

- Interdiction de substituer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution de congés ; interdiction de calculer une moyenne entre les semaines (ou jours) avec et sans heures supplémentaires.
- Agriculture : Heures supplémentaires après 48 heures (56 heures dans certains sites très saisonniers) ; pauses et primes supplémentaires pour les longues journées
- Certains emplois (mais pas tous) dans les secteurs de la santé, du ski et des véhicules lourds sont partiellement ou totalement exemptés (Règles 2.3-2.4).

Pauses repas : 30 minutes sans interruptions et sans travail pour les quarts de travail de plus de 5 heures (Règle 5.1)

- Peuvent être non rémunérées uniquement si l'employé est totalement dispensé de ses obligations et autorisé à vaquer à ses activités personnelles.
- Si le travail ne permet pas d'aménager des pauses repas sans interruptions : l'employé doit être autorisé à manger sur le temps de travail rémunéré.
- Dans la mesure du possible, les pauses repas doivent avoir lieu au moins 1 heure après le début du quart de travail et 1 heure avant la fin.

Pauses : 10 minutes, rémunérées, toutes les 4 heures (Règle 5.2)

Nombre d'heures de travail :	Jusqu'à 2	>2, jusqu'à 6	>6, jusqu'à 10	>10, jusqu'à 14	>14, jusqu'à 18	>18, jusqu'à 22	>22
Nombre de pauses :	0	1	2	3	4	5	6

- Pas d'obligation de quitter le site, mais doit être sans travail et, dans la mesure du possible, avoir lieu au milieu de la période de 4 heures.
- Les pauses sont comptabilisées en temps de travail, y compris pour le salaire minimum et les heures supplémentaires.
- Une majoration de salaire est due pour les pauses non autorisées ou non accordées, y compris pour les employés qui ne sont pas rémunérés à l'heure.
- Les règles relatives aux pauses diffèrent pour certains travaux agricoles (Règle 2.3 et Règles relatives aux conditions de travail agricole).

Déductions, crédits, frais et retenues sur salaire (Règle 6, et Loi sur les salaires du Colorado)

- Dernier salaire : À verser dans les plus brefs délais (en cas de licenciement par l'employeur) ou à la prochaine date de paiement (en cas de démission).
- Congés non utilisés : À payer aux employés qui quittent l'entreprise, même en cas de licenciement pour faute ou de démission sans préavis.
- Crédit pour pourboires : Possibilité de minorer le salaire horaire jusqu'à \$3.02 si les pourboires (pas les frais de service) ne sont pas partagés avec le personnel non rémunéré par des pourboires.
- Repas : Possibilité de facturer au coût ou à la valeur (sans bénéfice) les repas acceptés volontairement.
- Hébergement : Possibilité de facturer entre \$25 et \$100 par semaine (selon le type d'hébergement) si l'hébergement est volontaire et principalement au bénéfice de l'employé.
- Tenues de travail : Interdiction de facturer ou d'exiger des frais de dépôt pour des tenues de travail spéciales, un nettoyage particulier ou l'usure normale.
- Autres déductions : Uniquement pour les éléments prévus par le CRS 8-4-105 ; pas pour mauvaises performances au travail, casse, démission sans préavis, etc.

Temps travaillé : Tout le temps sur site ou en service qui doit être rémunéré (Règle 1.9)

- Nettoyage ou préparation (par ex. : enfiler ou retirer des vêtements ou équipements exclusivement utilisés au travail).
- Pointage à l'entrée ou à la sortie (badgeuse, contrôles de sécurité, etc.), ou temps d'attente pour effectuer ces démarches.
- Réception ou communication d'informations de travail, ou attente de tâches – mais pas simplement du temps hors service sur site.
- Déplacements au profit de l'employeur – mais pas les trajets domicile-travail habituels (Règle 1.9.2).
- Temps de sommeil obligatoire sur site – sauf s'il est long et sans interruptions (Règle 1.9.3).

Exemptions du COMPS (liste exhaustive à la Règle 2.2 ; principales exemptions ci-dessous)

- Cadres/superviseurs, administrateurs ou professionnels : salaire annuel de \$56,485 (mis à jour chaque année), non rémunéré à l'heure.
- Autres postes de haut niveau : travail non manuel rémunéré 2¼ fois le salaire ci-dessus ; ½ pour les propriétaires qui ont un rôle actif de gestion.
- Certains (mais pas tous) vendeurs, professionnels de l'informatique, conducteurs, employés de camp/éducation en plein air ou gestionnaires de biens.
- Les obligations de verser un salaire, y compris la plupart des restrictions sur les déductions, s'appliquent même en cas d'exemption du COMPS.

Responsabilités de l'employeur (Règle 7)

- Fournir aux employés des fiches de paie (salaire total, taux, pourboires, crédits et temps travaillé), et les conserver pendant 3 ans.
- Afficher cette affiche/cet avis à un endroit facilement visible (ou le remettre aux employés) ; l'inclure également dans tout manuel/guide.
- Utiliser les traductions (disponibles auprès de cette Division) de cette affiche/cet avis pour les employés qui ont une maîtrise limitée de l'anglais.
- Ne pas fournir (ou altérer) les affiches ou les avis peut invalider les crédits, les déductions ou les exemptions de l'employeur.
- Les personnes exerçant un contrôle sur le travail peuvent être tenues responsables des salaires et des violations, même dans le cas d'employeurs constitués en société.

Droits en matière de plainte et de protection contre les représailles (Règle 8)

- Il est possible de déposer une plainte auprès de la Division ou du tribunal, ou de faire un signalement confidentiel à la Division.
- Les représailles ou toute action entravant les droits peuvent entraîner des amendes ou d'autres conséquences.
- Le statut d'immigration n'a aucune pertinence pour ces droits et ne peut pas être utilisé pour entraver ces droits.

Pour nous contacter :

DIVISION OF LABOR STANDARDS & STATISTICS
303-318-8441 / 888-390-7936 / cdle_labor_standards@state.co.us (en anglais ou en espagnol)

Pour toutes les lois, directives et plaintes :



ColoradoLaborLaw.gov

Directives et plaintes en espagnol :



LeyesLaboralesDeColorado.gov

Cet avis dans d'autres langues :



cdle.colorado.gov/LaborStandardsPosters