



CONNAISSANCE #1 : Droits des travailleurs en matière de salaires et d'heures de travail au Colorado

Chaque **CONNAISSANCE** (La connaissance du droit du travail par les travailleurs est un facteur d'autonomisation et d'amélioration de l'emploi) résume les principaux droits du travail, mais n'a pas force de loi. Chaque **INFORMATION** (Avis d'interprétation et avis formel) donne plus de détails sur chaque sujet.

<p>À quelle RÉMUNÉRATION ai-je droit ?</p> <p>détails dans INFO: #1: les principales règles salariales, et qui en bénéficie #3: ce qui constitue un salaire et comment il doit être rémunéré #16: déductions #20: heures rémunérés</p>	Salaire minimum	<p>En 2023, 13,65 \$ (mais 17,29 \$ à Denver) ; en 2024, 14,42 \$ (mais 18,29 \$ à Denver)</p> <ul style="list-style-type: none"> les personnes qui ont assez de pourboires pour atteindre le salaire minimum complet pourraient être rémunérés 3,02 \$ de moins Le site web du département affiche toutes les augmentations annuelles et les salaires minimums locaux
	Rémunération des heures supplémentaires (“Une fois et demi”)	<p>1½ fois le taux de rémunération normal : exigé à partir de 40 heures par semaine ou 12 par jour,</p> <p>✓ y compris pour les personnes dont la rémunération n'est pas horaire - salaire, taux à la pièce, etc,</p> <p>✗ à l'exception de certains emplois exonérés qui requièrent peu ou pas d'heures supplémentaires - exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> les salariés qui ont des fonctions supérieures (superviseurs, professionnels, etc.) certaines emplois (pas tous) dans l'agriculture, la santé, le camionnage, la vente, les camps, le ski, etc.
	Rémunération pour toutes les heures travaillées	<p>Tout le temps travaillé au profit de l'employeur doit être rémunéré, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> le temps pendant lequel vous étiez tenu de rester à n'importe quel endroit, même simplement pour attendre (à l'exception du temps de sommeil) enregistrement/départ - contrôle de l'heure, sélection, ramassage de l'équipement, temps passé dans la file d'attente, etc. le temps consacré à l'habillement et à l'équipement, à l'installation et au nettoyage, ou à la réunion et à la paperasserie en dehors des périodes de travail les déplacements entre les lieux de travail/les bureaux ou les déplacements spécifiques - mais pas les déplacements habituels
	Retenues sur la rémunération ou frais à la charge des salariés	<ul style="list-style-type: none"> Logement : pas si l'utilisation est nécessaire ; seulement si c'est par écrit ; et au maximum entre 25 et 100 \$/semaine Repas : seulement s'ils sont facultatifs, & pour la juste valeur ou le coût réel d'un repas sans profit Uniformes : pas s'ils sont obligatoires ; les employeurs ne peuvent pas faire payer le nettoyage ou l'usure Équipement : pas pour les articles dont l'employeur bénéficie ; pas si le coût fait baisser la rémunération en dessous du salaire minimum ; et seulement si les salariés l'acceptent par écrit Pas pour : mauvaise qualité du travail, démision sans préavis, etc.
	À quelles pauses et à quels	Pauses (rémunérées)

congés ai-je droit ? <i>détails dans INFO:</i> #4: pauses #6: congés rémunérés		<ul style="list-style-type: none"> • temps sans obligations, mais l'employeur peut exiger que vous restiez sur le lieu de travail
	Pause pour les repas (non rémunérées en cas de temps sans obligations)	30 minutes , pour les journées de travail de plus de 5 heures <ul style="list-style-type: none"> • temps sans obligations et libre de sortir du site - si ce n'est pas le cas, c'est du temps rémunéré, et vous êtes autorisé à manger
	Congés rémunérés	1 heure toutes les 30 heures travaillées, jusqu'à 48 heures par an , pour les besoins du travailleur ou de sa famille <ul style="list-style-type: none"> ✓ pour tout soin médical - diagnostic, soins, traitement ou soins préventifs ✓ lorsqu'une maladie, une blessure ou un état mental ou physique ne permet pas de travailler ✓ pour cause d'abus domestique, d'agression sexuelle ou de harcèlement criminel ✓ deuil, fermeture inattendue de l'école ou évacuation du domicile (à partir du 8/7/23)
Quand ai-je le droit d'être rémunéré ?	Jours de paie réguliers	Les employeurs doivent payer au moins une fois par mois et afficher les jours de paie
	Rémunération des salariés qui quittent l'entreprise	Toutes les rémunérations obtenues sont dues le jour de paie suivant (ou immédiatement en cas de licenciement), y compris : <ul style="list-style-type: none"> ✓ les rémunérations de vacances inutilisées, y compris les congés rémunérés qui peuvent être utilisés pour les vacances ✗ mais pas les indemnités de maladie, de deuil ou autres indemnités limitées à des besoins spécifiques
Un accord peut-il me priver de mes droits ?	Non :	Aucune dérogation, politique ou accord (collectif ou individuel) ne peut l'autoriser de : <ul style="list-style-type: none"> ✗ payer un salaire inférieur au salaire minimum ou de ne pas payer les heures supplémentaires à taux une fois et demi ✗ ne pas payer pour le temps qui compte comme "les heures travaillées" ✗ ne pas accorder de pauses ou de congés de maladie, ou faire que tous les congés ne soient pas rémunérés ✗ traiter les travailleurs comme des indépendants (ou d'autres types de non-salariés) sans aucun de ces droits, si les faits montrent qu'ils travaillent en réalité comme des salariés
	Mais :	Les salariés et les employeurs peuvent se mettre d'accord : <ul style="list-style-type: none"> ✓ tout taux de rémunération (au moins le salaire minimum ou le taux de rémunération des soins directs) ✓ tout horaire ou nombre d'heures (avec toutes les pauses nécessaires) ✓ les éventuels congés rémunérés obtenus (autres que les congés de maladie obligatoires)
Comment puis-je protéger mes droits ? <i>détails dans INFO:</i> #2: plaintes et enquêtes	Ce qui est protégé contre les représailles ou de l'ingérence	Vous avez le droit de vous plaindre de violations ou de réclamer vos droits : <ul style="list-style-type: none"> ✓ pour les salaires ou les heures, y compris les pauses et les congés familiaux/médicaux ✓ parler du travail avec d'autres personnes, de manière informelle ou avec un syndicat, ou s'organiser à ce sujet ✓ contre diverses conditions de travail dangereuses ou illégales
	Déposer une réclamation ou donner un avis confidentiel	Signaler les violations concernant les salaires ou les heures de travail (y compris les pauses ou les congés), ou les représailles : <ul style="list-style-type: none"> ✓ comme une plainte auprès du département, ou devant un tribunal, <i>ou</i> ✓ ou donner un avis confidentiel au département, par courriel ou par

téléphone

Pour toute question, **appelez ou envoyez un courriel** au département, en anglais ou en espagnol.