

Avis et reconnaissance de salaire pour les travailleurs agricoles

Cet avis, lorsqu'il est correctement rempli, satisfait à :

- Dispositions relatives à l'avis de rémunération de la section 195 du droit du travail de l'État de New York.
- Dispositions relatives aux accords de travail écrits de la partie 190 de l'ordonnance sur le salaire minimum dans l'agriculture.

1. Informations sur l'employeur :

Nom : _____ Téléphone : (____) ____ - _____

Nom(s) de l'entreprise (DBA) : _____

Adresse physique : _____ Ville : _____ État : _____ Code zip : _____

Adresse postale : _____ Ville : _____ État : _____ Code zip : _____

Numéro d'identification fédéral de l'employeur (FEIN) (facultatif) : ____ - _____

2. Préavis donné :

Lors de l'embauche

Avant une modification des taux de rémunération, des indemnités réclamées ou du jour de paie.

3. Lieu spécifique où le travailleur travaillera : _____

4. Types de travaux à effectuer :

5. Heures : _____

6. Décrivez les conditions de logement fournies par l'employeur, le cas échéant, y compris le nombre de chambres et les installations de cuisine :

7. Le(s) taux de rémunération horaire(s) normal(aux) de l'employé et le taux de rémunération des heures supplémentaires :

Indiquez la base : par heure, par équipe, par jour, par semaine, par salaire ou par unité.
(Indiquez la capacité de l'unité.)

Taux : _____ par : _____ Heures supplémentaires : _____

Taux : _____ par : _____ Heures supplémentaires : _____

Le taux des heures supplémentaires doit être au moins égal à une fois et demie le taux de rémunération normal. Si le taux de rémunération n'est pas basé sur l'heure, le taux des heures supplémentaires doit être au moins égal à 1½ fois la moyenne pondérée des multiples taux de rémunération du travailleur pour la semaine, à quelques exceptions près.

8. Jour de rémunération : _____ Pour la semaine en cours : _____

9. Fréquence de la rémunération : Hebdomadaire : _____ Autre : _____

10. Indemnités éventuelles à créditer au salaire minimum :

Nombre de repas par jour : _____ Quantité par repas : \$ _____

*Aucune allocation pour les repas n'est considérée comme faisant partie du salaire minimum si un employé saisonnier migrant gagne moins de 254 \$ au cours d'une période de deux semaines.

Hébergement et services publics : \$ _____

L'indemnité de logement et de services publics s'applique à tous les employés, à l'exception des saisonniers migrants. *Aucune indemnité pour le logement et les services publics n'est considérée comme faisant partie du salaire minimum d'un employé saisonnier migrant.

Paiements en nature : \$ _____ Précisez : _____

11. Toutes les déductions salariales prévues (p. ex. assurance maladie, cotisations de retraite, autres) :

12. Congé de maladie payé par l'employeur :

13. Avantages sociaux offerts par l'employeur (p. ex. vacances, jours personnels, jours fériés, congé de deuil, autres) :

14. Période approximative d'emploi : Date de début : ____ / ____ / ____ Date de fin : ____ / ____ / ____

15. Les conditions non économiques de l'emploi (p. ex. la disponibilité des transports, les services médicaux, la garde des enfants, la scolarité, etc.) :

16. Affiliation syndicale et coordonnées du représentant, le cas échéant :

Dans l'État de New York, les travailleurs agricoles ont le droit de s'organiser, ce qui inclut la formation, l'adhésion ou l'assistance à des organisations syndicales, et le droit de négocier collectivement par l'intermédiaire de représentants de leur choix. Les travailleurs agricoles sont protégés contre les représailles, y compris le licenciement, s'ils parlent entre eux des conditions de travail et de l'organisation. Toutefois, les travailleurs agricoles n'ont pas le droit de grève.

17. Jour de repos : _____

L'employeur ne peut pas obliger les ouvriers agricoles à travailler pendant leur jour de repos. Les ouvriers agricoles doivent être payés au taux et demi de leur salaire normal s'ils choisissent de travailler pendant leur jour de repos.

Rien dans cette disposition n'empêche un ouvrier agricole de travailler le jour de repos, à condition que l'employeur rémunère l'employé à un taux au moins égal à une fois et demie son taux de salaire normal pour toutes les heures travaillées le jour de repos (si le total n'a pas dépassé le seuil des heures supplémentaires).

18. Reconnaissance et affirmation de l'employé :

Ce jour-là, j'ai été informé de mon taux de rémunération, du taux des heures supplémentaires, du jour de repos, des indemnités et du jour de paie. J'affirme avoir indiqué à mon employeur quelle est ma langue principale.

Ma langue maternelle est le/l' _____, et j'ai reçu cet avis de rémunération dans ma langue maternelle.

Nom de l'employé (en caractères d'imprimerie) : _____

Signature : _____ **Date :** ____ / ____ / ____

19. Nom du préparateur (en caractères d'imprimerie) : _____ **Fonction :** _____

**L'employé doit recevoir une copie signée de ce document.
L'employeur doit conserver une copie pendant 6 ans.**

Informations supplémentaires :

Section 195 du droit du travail de l'État de New York : Les employeurs doivent donner les informations contenues dans cet avis par écrit à tous les employés au moment de l'embauche.

Les employeurs doivent informer les employés par écrit de toute modification des informations contenues dans cette avis au moins sept jours civils avant la date de ces modifications, à moins que ces modifications ne figurent sur la fiche de salaire de l'employé. Cependant, même si le changement sera reflété sur la fiche de salaire de l'employé, les employeurs ne peuvent pas diminuer le(s) taux de rémunération d'un employé sans le notifier avant que le travail ne soit effectué.

Les employeurs doivent informer leurs employés par écrit ou par affichage public de leur politique en matière de congés de maladie, de vacances, de congés personnels, de jours fériés et des heures de travail.

Les employeurs doivent conserver leurs registres de paie pendant 6 ans.

Arrêté du NYS sur le salaire minimum pour les travailleurs agricoles : Les employeurs doivent afficher, dans un endroit bien visible de l'exploitation :

- une copie de tout accord de travail généralement applicable **et**
- une publication du ministère du Travail de l'État de New York résumant les dispositions relatives au salaire minimum agricole.

Il est illégal pour un employé d'être moins payé qu'un employé du sexe opposé ou parce que l'employé fait partie d'une classe protégée.

Les employeurs ne peuvent pas interdire aux employés de discuter de leur salaire avec leurs collègues.

Les employeurs ne peuvent pas se renseigner sur l'historique des salaires d'un employé.