RISA L. LIEBERWITZ Cornell University- School of Industrial and Labor Relations

I - Cour Suprême des États-Unis

Dans l'affaire *National Federation of Independent Business v. Sebelius*[1], la Cour Suprême a confirmé la constitutionnalité de la disposition du « mandat individuel » de la loi fédérale de réforme des soins de santé, *le Patient Protection and Affordable Care Act* de 2010 (*PPACA*) (Loi sur la protection des patients et sur les soins abordables). La loi sur les soins de santé s'appuie largement sur les prestations d'assurances privées fournies par l'employeur, se servant d'une combinaison de subventions, de taxes et de pénalités pour encourager les employeurs à étendre aux salariés leurs prestations de soins de santé[2]. Les personnes ne bénéficiant pas d'une assurance-maladie fournie par l'employeur, doivent souscrire une assurance privée, avec l'aide de subventions pour les personnes à faibles revenus. Cette disposition du « mandat individuel » impose une pénalité financière aux personnes qui n'ont pas souscrit d'assurance-maladie. La Cour a confirmé que cette disposition constituait un pouvoir constitutionnel légal que possédait le Congrès d'émettre des taxes, mais qu'il n'appartenait pas au Congrès de pouvoir réglementer le commerce inter-étatique.

Dans l'affaire *Arizona v. U.S.*[3], la Cour Suprême a invalidé plusieurs dispositions de la loi de l'État d'Arizona sur le contrôle de l'immigration, connue sous la dénomination *S.B. 1070*, incluant une disposition qui définit comme crime d'État le fait, pour un travailleur sans-papiers, de chercher ou d'exercer un travail aux États-Unis. La Cour a jugé que la loi fédérale sur l'immigration empêchait l'État de mettre en place cette disposition, du fait qu'elle entrait en conflit avec l'utilisation de sanctions civiles par la loi fédérale contre de tels faits[4]. La Cour n'a pas invalidé la disposition *S.B. 1070* exigeant que la police d'État vérifie le statut d'immigration des personnes pour lesquelles elle a « un motif raisonnable de suspecter » une entrée illégale aux États-Unis. La Cour a cependant précisé qu'un recours juridictionnel pouvait être intenté si

1 132 S.Ct. 2566 (2012).

2 Voir, B. Kopp, E. Paley, D. L. Bacon, et D. S. Foster, *New Federal Health Care Reform Legislation – Its Impact on Employers and Employee Benefits Plans*, LexisNexis Emerging Issues Analysis (Avril 2010).

3 132 S.Ct. 2492 (2012).

4 Voir, E. T. Dube, "High Court Ruling on Arizona's S.B. 1070 Has Limited Workplace Impact, Analysts Say", *10 Workplace Law Report* 1218 (13 juillet 2012).

la police d'État appliquait cette disposition d'une manière qui interférait avec la loi fédérale sur l'immigration, ou qui violait les droits constitutionnels des personnes.

Dans l'affaire *Christopher v. SmithKlineBeecham Corp. d/b/a GlaxoSmithKline*[5], la Cour Suprême a estimé que les représentants en produits pharmaceutiques ne pouvaient pas bénéficier du paiement des heures supplémentaires selon la Loi fédérale sur les normes de travail équitables (*Fair Labor Standards Act*), parce qu'ils entraient dans le cadre de la dérogation faite à la loi, sur « les ventes à l'extérieur ». Le métier de représentant en produits pharmaceutiques consiste à obtenir des médecins des engagements non-contraignants pour qu'ils prescrivent aux patients les médicaments de l'entreprise. La Cour a conclu qu'il était cohérent d'exclure ces salariés du droit au paiement des heures supplémentaires du fait de la dérogation sur les ventes à l'extérieur, puisque ils touchaient des salaires nettement supérieurs au salaire minimum pour un travail qu'il était difficile de normaliser dans un cadre horaire particulier.

II - Conseil National des Relations de Travail

Reflétant son appartenance plus libérale sous l'administration Obama, le *National Labor Relations Board* (*NLRB*) (Conseil National des Relations de Travail), a adopté deux nouvelles règles. L'une de ces règles exige que les employeurs affichent un avis dans les lieux de travail informant les salariés de leurs droits en vertu du *NLRB*[6]. L'autre règle modifie les procédures d'élection des syndicats afin d'en améliorer le fonctionnement et de réduire les délais des processus d'audience et d'appel *pré et post* électoraux. Du fait que plusieurs tribunaux fédéraux inférieurs aient conclu que le *NLRB* outrepassait son autorité en adoptant ces deux règles, le *NLRB* en a finalement différé la mise en application[7].

5 132 S.Ct. 2156 (2012).

6 "Final Rule for Notification of Employee Rights,"accessible à l'adresse suivante : http://nlrb.gov/news-media/fact-sheets/final-rule-notification-employee-rights.

7 http://www.nlrb.gov/news/nlrb-suspends-implementation-representation-case-amendments-based-court-ruling (15 mai 2012) ; https://nlrb.gov/poster ; L. E. Dubé, "Board Defends Notice-Posting Regulation; Amicus Brief Cites Supporting LMRA History", 136 *Daily Labor Report* A-2" (16 juillet 2012).