

¹ 134 S.Ct. 870 (2014).

² 29 U.S.C. §201 et suivants

³ 29 U.S.C. §254(a) ; *Steiner v. Mitchell*, 350 U.S. 247 (1956).

⁴ *IBP, Inc. c. Alvarez*, 546 U.S. 21 (2005).

⁵ 29 U.S.C. §203(o).

⁶ 134 S.Ct. at 881.

La Cour Suprême des États-Unis a rendu trois décisions sociales abordant une série de questions statutaires et constitutionnelles.

I – *Sandifer c. U.S. Steel Corp*¹

La loi fédérale sur les normes de travail équitables (*Fair Labor Standards Act – FLSA*) régleme les salaires minimaux et la rémunération des heures supplémentaires pour les employés couverts par cette loi². Les heures rémunérables en vertu de la *FLSA* comprennent les activités avant et après la journée de travail qui « constituent une partie intégrante et indispensable » d'une « activité principale » du poste³. La jurisprudence de la Cour Suprême a établi que ces activités qui constituent une partie intégrante et indispensable d'une activité principale comprennent la mise en place et le retrait des équipements de protection au début ou à la fin de la journée de travail⁴. Dans l'arrêt *Sandifer*, les employés requérants demandaient à être rémunérés pour le temps passé à enfiler et retirer leurs équipements de protection, constitués d'articles nécessaires à la sécurité dans les aciéries, tels que des modèles particuliers de vestes, de pantalons, de cagoules et de bottes. La Cour Suprême a admis que ce temps pouvait faire l'objet d'une rémunération car il fait partie intégrante de l'activité principale du poste des travailleurs. La Cour a cependant retenu que dans le cas spécifique présenté par les requérants, le laps de temps qu'ils passaient à enfiler et retirer leurs équipements de protection ne pouvait pas être rémunéré, en raison d'une autre disposition de la *FLSA* permettant à un employeur et à un syndicat d'établir une convention collective concernant la rémunération du temps passé à « changer de vêtements ou à se laver » au début ou à la fin de la journée de travail⁵. Dans la présente affaire, la convention collective prévoit que les employés ne sont pas rémunérés pour le temps passé à enfiler et retirer les équipements de protection. La Cour a conclu que la mise en place et le retrait des équipements de protection constituent une activité entrant dans le cadre de la définition du « changement de vêtements ». La Cour a également conclu que certains éléments de protection, comme les lunettes de protection et les protections auditives, ne font pas partie du changement de vêtements. La Cour a conclu que la question pertinente consiste à déterminer « si, globalement, la période concernée peut être légitimement caractérisée comme étant du temps passé à changer de vêtements ou à se laver »⁶.

II – *Lawson c. FMR LLC*⁷

Suite aux révélations de très nombreuses fraudes d'entreprise dans des sociétés telles qu'*Enron*, *WorldCom* et *Global Crossing*, le Congrès a promulgué la Loi *Sarbanes-Oxley* de 2002⁸ (SOX), afin de prévenir et de réprimer la fraude financière commise par des sociétés cotées en bourse, ainsi que par les fournisseurs, sous-traitants et agents de ces dernières. La loi SOX intègre une disposition anti-représailles pour protéger les employés dénonçant de telles fraudes d'entreprise⁹. Dans l'affaire *Lawson*, la Cour Suprême a retenu que la disposition anti-représailles de SOX protège non seulement les employés des sociétés cotées en bourse, mais aussi les employés des fournisseurs et sous-traitants privés qui travaillent pour l'entreprise publique.

III – *Schuette c. Coalition pour la défense des actions positives, l'intégration et les droits des immigrants et pour la lutte pour l'égalité par tous les moyens nécessaires (BAMN)*¹⁰

La jurisprudence de la Cour Suprême a confirmé la constitutionnalité des programmes d'action positive dans les universités publiques, concluant que l'objectif de l'État de parvenir à la diversité dans le corps étudiant constitue un intérêt d'État incontestable en vertu de la Clause de protection égale contenue dans le Quatorzième Amendement de la Constitution des États-Unis¹¹. Suite à l'une de ces décisions concernant l'Université du Michigan, les électeurs du Michigan ont amendé la Constitution de l'État afin d'interdire certaines discriminations positives, dont celles basées sur la race, dans la gestion de l'emploi public, de l'enseignement public ou des marchés publics. Dans l'affaire *Schuette*, la Cour Suprême a retenu que cet amendement de la Constitution de l'État constituait un exercice valable du processus démocratique concernant une question de politique publique. L'opinion majoritaire de la Cour insistait sur le fait que sa décision ne remettait pas en question ses décisions antérieures confirmant la constitutionnalité des programmes d'action positive dans les universités publiques. Les deux juges dissidents ont soutenu que l'amendement de la Constitution d'État était contraire à la Clause de protection égale contenue dans la Constitution des États-Unis, en imposant sur les minorités raciales un fardeau que ne connaissent pas d'autres groupes cherchant à être admis dans les universités publiques ou à accéder à l'emploi public.

⁷ 134 S.Ct. 1158 (2014).

⁸ Loi sur la réforme de la comptabilité des entreprises publiques et sur les actionnaires (Loi Sarbanes-Oxley de 2002), Pub. L. No. 107-204, 116 Stat. 745 (codifiée dans les sections 15 et 18 U.S.C.).

⁹ 18 U.S.C. § 1514A(a)(1).

¹⁰ 188 L.Ed.2d 613 (2014).

¹¹ *Gratz c. Bollinger*, 539 U. S. 244 (2003) ; *Grutter c. Bollinger*, 539 U. S. 306 (2003) ; *Fisher c. Université du Texas à Austin*, 133 S. Ct. 2411 (2013).