

RISA L. LIEBERWITZ

Université de Cornell- Ecole des Relations professionnelles et des Relations de travail

¹ 134 S. Ct. 2550 (2014). Cf. R. L. Lieberwitz, "Actualités juridiques internationales : États-Unis", *Revue de droit compare du travail et de la sécurité sociale*, 2013/1, pp. 110-111 et 2013/2, pp. 118-119.

² <http://nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-officials-ratify-agency-actions-taken-during-period-when-supreme-court>.

³ 2014 U.S. LEXIS 4504 (2014).

⁴ 2014 U.S. LEXIS 4302 (2014).

⁵ *Garcetti v. Ceballos*, 547 U. S. 410 (2006).

I - La Cour Suprême des États-Unis

Dans une affaire très politisée, *NLRB v. Noel Canning*¹, la Cour Suprême a jugé que le Président Obama n'avait pas exercé constitutionnellement le pouvoir de nommer des fonctionnaires fédéraux pendant une suspension de sessions du Sénat. La Cour a conclu à l'unanimité que le Sénat n'était pas réellement en suspension en janvier 2012, au moment de la nomination par le Président Obama de trois membres du *NLRB*, dès lors que le Sénat se réunissait tous les trois jours pour des sessions *pro forma*. La Cour a jugé, en outre, qu'une pause de trois jours est trop courte pour donner au Président le pouvoir de procéder à de telles nominations ; lesquelles s'avèreraient possibles si le Sénat avait été en suspension de sessions. À la suite de la décision de la Cour et après la confirmation de nouvelles nominations par le Sénat, le *NLRB* a ratifié à l'unanimité toutes les mesures prises par le Conseil pendant la période de près de deux ans au cours de laquelle il n'avait pas de *quorum*².

Dans une autre affaire controversée, *Harris v. Quinn*³, la Cour Suprême a restreint le recours aux clauses relatives aux droits de représentation dans les négociations collectives des agents de soins de santé à domicile rémunérés par l'État en Illinois. En vertu des clauses relatives au précompte syndical généralisé, dans la mesure où tous les employés représentés par un syndicat bénéficient des négociations collectives, les employés doivent payer leur « juste part » des cotisations syndicales même s'ils ne sont pas affiliés au syndicat. Dans une décision adoptée à 5 voix contre 4, la Cour a classé les agents de soins de santé à domicile comme des « fonctionnels partiels ». Bien que les lois de l'Illinois définissent l'État comme l'employeur public des agents de soins de santé à domicile pour les besoins des négociations collectives en matière de salaire et d'avantages sociaux, les patients privés supervisent et décident à titre individuel d'engager ou de congédier l'agent de soins de santé à domicile. La Cour a conclu que la clause relative aux droits de représentation enfreignait les droits d'association des employés non syndiqués en vertu du Premier Amendement en leur demandant de payer des cotisations syndicales alors que les syndicats ne pouvaient pas négocier collectivement sur des conditions d'emploi contrôlées par des consommateurs privés. Il convient néanmoins de noter que les États peuvent encore autoriser les employeurs publics « à part entière » et les syndicats à inclure des clauses sur les cotisations et l'équité du partage dans les conventions collectives.

Dans l'affaire *Lane v. Franks*⁴, la Cour Suprême a jugé à l'unanimité qu'un employeur public avait enfreint le Premier Amendement de la Constitution des États-Unis en congédiant un employé à cause de son témoignage sur le détournement de fonds publics par un législateur d'État dans le programme que l'employé avait dirigé. La Cour a distingué ce cas d'un cas précédent, faisant état du fait que le Premier Amendement ne protège pas les propos tenus par les fonctionnaires dans le cadre de leurs fonctions⁵. Dans l'affaire *Lane*, le fait que le fonctionnaire ait témoigné au procès n'entraîne pas dans le cadre normal de ses attributions. Appliquant une mise en balance selon

le Premier Amendement, la Cour a jugé que l'employeur public n'avait pas démontré l'existence d'un motif professionnel susceptible de l'emporter sur les intérêts personnels de l'employé en s'exprimant sur un sujet d'intérêt public.

Dans l'affaire *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.*⁶, la Cour Suprême a statué que les sociétés à capital fermé et à but lucratif ne peuvent être tenues de payer la couverture des soins de santé pour la contraception des employées en vertu de la loi fédérale sur les Soins abordables, lorsque la société s'y refuse pour des motifs religieux. Dans son jugement adopté à 5 voix contre 4, la Cour a conclu qu'une telle obligation porterait atteinte à la liberté religieuse des sociétés en vertu d'une autre loi fédérale, la loi sur la restauration de la liberté religieuse (*Religious Freedom Restoration Act* - RFRA). Bien que la décision de la Cour soit controversée du fait qu'elle traite les sociétés fermées comme des « personnes » dont les droits sont garantis par la RFRA, la Cour n'a pas stipulé si sa décision s'appliquerait aux sociétés cotées en bourse. Des préoccupations ont été exprimées quant à savoir si la décision de la Cour pourrait conduire des sociétés à but non lucratif à exprimer des objections religieuses à l'application d'autres lois fédérales, y compris les lois relatives à la protection du travail⁷. Selon la RFRA, de tels cas dépendront du fait que le gouvernement ait un intérêt suffisamment important dans l'application de la législation.

L'administration Obama cherche une solution politique pour permettre aux organisations religieuses à but non lucratif, qui étaient déjà exemptées du paiement de la couverture d'assurance sur la contraception, et aux sociétés fermées à but lucratif d'informer directement le gouvernement fédéral de leurs objections religieuses. Le gouvernement fédéral prendrait alors des dispositions avec les compagnies d'assurances pour fournir des contraceptifs sans coût pour l'employeur ou les employées⁸.

II - Le Conseil National des Relations du Travail

Le NLRB sous l'administration Obama a continué à juger les affaires liées à l'utilisation de plus en plus répandue des réseaux sociaux par les employés. Compte tenu de la faible densité syndicale aux États-Unis, la majorité des affaires surviennent dans des lieux de travail non syndiqués, et concernent la discussion par les employés en matière de conditions de travail. Ce type de communication par les employés, qu'elles se fassent par l'intermédiaire des médias sociaux ou face à face, fait partie des droits des employés, en vertu de la loi nationale sur les relations de travail (*National Labor Relations Act* - NLRA), d'engager une activité concertée d'aide ou de protection mutuelle. Confirmant une position jurisprudentielle préalable, le NLRB a jugé qu'un employeur enfreignait la NLRA dès lors qu'il interdisait « les discussions inappropriées concernant l'entreprise, la direction et/ou les collègues de travail » *via* les médias sociaux et notamment en congédiant les employés en raison de propos critiques à l'égard de leur employeur tenus sur Facebook⁹.

⁶ 2014 U.S. LEXIS 4505 (2014).

⁷ 2014 U.S. LEXIS at 100 (Ginsburg, Sotomayor, Breyer, Kagan, dissenting).

⁸ Michael D. Shear, *Administration Proposes New Health Care Rules Addressing Religious Objections* (Aug. 22, 2014), disponible sur <http://www.nytimes.com/2014/08/23/us/politics/administration-to-propose-new-health-rules-addressing-religious-objections.html>.

⁹ Three D, LLC d/b/a Triple Play Sports Bar and Grille, 361 NLRB No. 31 (2014).