

¹ 135 S. Ct. 2028 (2015)

² 135 S. Ct. 2584 (2015)

³ 362 NLRB No. 186 (2015).

⁴ Voir l'avis opposé dans *Browning-Ferris*. Voir aussi, Noam Scheiber et Stephanie Strom, Labor Board Ruling Eases Way for Fast-Food Unions' Efforts, New York Times (27 août 2015), <http://www.nytimes.com/2015/08/28/business/labor-board-says-franchise-workers-can-bargain-with-parent-company.html>

I - Cour suprême des États-Unis

Un employeur enfreint les dispositions du Titre VII du *Civil Rights Act* en refusant d'embaucher une candidate pour ne pas avoir accepté de se soumettre à une règle religieuse. Dans l'affaire *Equal Employment Opportunity Commission v. Abercrombie & Fitch Stores* ¹, le magasin d'habillement a refusé de recruter une candidate qui portait le voile, pour des raisons religieuses, car cela était contraire à la politique vestimentaire de l'entreprise applicable aux salariés, qui interdisait les « couvre-chef ». Pour la Cour suprême, un plaignant peut prouver la discrimination en démontrant que la prise en compte de sa pratique religieuse était un « élément de motivation » dans la décision de l'employeur de ne pas l'embaucher.

Dans *Obergefell v. Hodges* ², la Cour suprême a jugé que les lois qui excluent les couples de personnes de même sexe du droit au mariage des conditions imposées aux couples de sexe différent sont anticonstitutionnelles. La Cour a estimé que de telles lois sont contraires aux principes de légalité et d'égalité prévus par le quatorzième amendement, et créent le droit fondamental au mariage des couples de personnes de même sexe. Suite à la décision de la Cour, les couples de même sexe qui se marieront pourront avoir accès aux avantages que les États ont déjà rattachés au mariage. De plus, la décision de la Cour aura d'importantes répercussions sur les entreprises dans lesquelles les employeurs accordent des avantages aux époux/épouses des salariés ou lorsque l'étendue de tels avantages est affectée par le mariage.

II - Le National Labor Relations Board

Dans une décision très attendue, *Browning-Ferris Industries of California* ³, le National Labor Relations Board (*NLRB*) a revu ses règles définissant le statut de co-employeur afin de mieux prendre en compte le contexte économique actuel des relations sociales, et notamment le nombre grandissant de travailleurs engagés par des agences d'intérim. Le *NLRB* a décidé que deux ou plusieurs entités constituent des co-employeurs « lorsqu'ils sont tous les deux employeurs selon la définition du droit commun, et s'ils partagent ou déterminent ensemble les

éléments qui gouvernent les conditions de l'emploi ». Le statut de co-employeur peut être déterminé quand un employeur exerce un contrôle direct ou indirect suffisant sur les salariés ou s'il se réserve le droit de le faire. Sur la base de ces deux formes de contrôle, le *NLRB* a décidé que Browning-Ferris était un co-employeur avec l'agence d'intérim qui lui a envoyé les salariés.

Bien que le *NLRB* n'ait pas abordé l'application de ses normes à la relation franchise/franchisé, cette question fait l'objet d'une spéculation considérable⁴. Même avant que la décision *Browning-Ferris* ne soit prononcée, l'avocat général du *NLRB* avait commencé à engager de nombreuses procédures contre McDonald's pour pratiques de travail abusives en tant que co-employeur vis-à-vis d'un grand nombre de ses franchisés⁵.

Dans une autre affaire controversée, le *NLRB* a refusé de se dire compétent dans une action de joueurs de footbals boursiers de la Northwestern University qui demandaient une élection de représentants syndicaux⁶. Si cela constitue une déception pour ceux qui espéraient que l'agence confirmerait la décision du Directeur régional du *NLRB*, selon laquelle les joueurs sont des « salariés » conformément à la définition du *National Labor Relations Act* (Loi sur les relations sociales), l'agence a explicitement limité sa décision aux circonstances exceptionnelles de cette affaire, évitant ainsi toute autre question sur les droits d'individus impliqués dans des activités sportives universitaires ou sur le statut de salarié d'étudiants de troisième cycle travaillant comme assistant d'enseignement ou de recherche. Le 21 octobre 2015, le *NLRB* a accepté de revoir l'affaire *The New School*⁷ et de revoir la décision de l'agence dans l'affaire *Université de Brown*⁸ de 2004, selon laquelle les étudiants de troisième cycle travaillant comme assistants ne sont pas des « salariés » selon la *NLRA*.

⁵ <https://www.nlr.gov/news-outreach/fact-sheets/mcdonalds-fact-sheet>

⁶ Northwestern University, 362 NLRB No. 167 (2015).

⁷ Voir, <https://www.nlr.gov/case/02-RC-143009>

⁸ 342 NLRB 483 (2004)

