

<sup>1</sup> 135 S. Ct. 513 (2014).

<sup>2</sup> 29 U.S.C. §201 et seq.

<sup>3</sup> 2015 U.S. LEXIS 2984 (2015).

<sup>4</sup> 135 S. Ct. 1338 (2015).

<sup>5</sup> 135 S. Ct. 913 (2015).

<sup>6</sup> 135 S. Ct. 926 (2015).

## I - Cour Suprême des Etats-Unis

Dans *Integrity Staffing Solutions v. Busk*<sup>1</sup>, la Cour Suprême a considéré que le temps que les employés d'entrepôt passent au niveau des contrôles de sécurité après les horaires de travail ne peut pas faire l'objet d'une rémunération en vertu des dispositions du *Fair Labor Standards Act (FLSA)* (loi fédérale sur les normes d'emploi équitable) portant sur le salaire minimum et la rémunération des heures supplémentaires<sup>2</sup>. Même si l'employeur exigeait des contrôles de sécurité, la Cour a conclu que cette activité suivant les horaires de travail ne pouvait pas être rémunérée car elle ne faisait pas partie intégrante et n'était pas indispensable aux activités principales de ce travail.

Dans *Mach Mining v. Equal Employment Opportunity Commission*<sup>3</sup>, la Cour Suprême a considéré que les tribunaux ne peuvent entreprendre qu'un examen limité des efforts de conciliation de l'*Equal Employment Opportunity Commission (EEOC-Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi)* afin de s'assurer que l'EEOC informe l'employeur et lui laisse l'opportunité de parvenir à un respect volontaire des lois fédérales sur la discrimination à l'emploi.

Dans *Young v. United Parcel Service, Inc.*<sup>4</sup>, la Cour Suprême a considéré que la demanderesse pouvait prouver que son employeur avait fait preuve de discrimination intentionnelle en vertu du *Pregnancy Discrimination Act (PDA-Loi sur les discriminations liées à la grossesse)* en lui refusant un aménagement de poste, notamment des tâches allégées, pendant sa grossesse. La demanderesse doit prouver que l'employeur a refusé l'aménagement alors qu'au même moment, il a accordé des aménagements de poste à des employés présentant des capacités ou incapacités de travail similaires pour des raisons médicales non liées à la grossesse. L'employeur pouvait réfuter cette affaire *prima facie* en avançant des motifs « légitimes et non discriminants » afin de justifier son refus d'aménagement. La demanderesse pouvait ensuite réfuter en apportant la preuve que la justification de l'employeur était un prétexte de discrimination. Par exemple, la demanderesse pouvait montrer que les politiques de l'employeur allant à l'encontre d'un aménagement de poste ciblaient particulièrement les employées enceintes.

Dans *Department of Homeland Security v. MacLean*<sup>5</sup>, la Cour Suprême a considéré qu'un officier de la police aérienne était protégé par la législation fédérale sur la protection des lanceurs d'alerte lorsqu'il a publiquement révélé que la *Transportation Security Administration (TSA-Administration de la sécurité des transports)* avait décidé de faire des économies en supprimant des postes d'officiers de police aérienne sur certains vols longue distance. La Cour a conclu que les réglementations de la *TSA* interdisant la divulgation d'informations confidentielles ne constituaient pas une exception à la loi sur la protection des lanceurs d'alerte.

Dans une décision en faveur des employeurs, *M&G Polymers USA, LLC v. Tackett*<sup>6</sup>, la Cour Suprême a considéré que les principes de recrutement ordinaires s'appliquent pour déterminer si des employés syndicalisés à la retraite ont droit à des prestations de soins de santé gratuites à vie. La Cour a rejeté la présomption légale, dans le contexte d'une convention collective, favorisant une conclusion selon laquelle les prestations de soins de santé sont accordées à vie.

## II - Conseil national des relations de travail (*NLRB*)

Dans *Pacific Lutheran University*<sup>7</sup>, le *NLRB* a élargi les possibilités de syndicalisation des facultés des universités privées. Le Conseil a tout d'abord décidé d'affirmer sa compétence concernant les universités religieuses, sauf si l'université « prétend constituer un milieu d'enseignement religieux » et prétend que les membres de sa faculté remplissent une fonction religieuse spécifique, telle que l'intégration des enseignements religieux de l'institution dans le programme d'enseignement.

Le *NLRB* a également réinterprété ses principes en appliquant la jurisprudence de la Cour Suprême selon laquelle, dans certaines circonstances, la faculté peut être considérée comme un « dirigeant » exclu des protections du *National Labor Relations Act* (*NLRA*). Le Conseil a considéré que la faculté n'était dirigeante que si elle contrôlait réellement ou faisait effectivement des recommandations dans des domaines affectant l'université dans son ensemble, tels que les programmes universitaires et le financement. L'importance accordée par le Conseil à l'autorité réelle reconnaît l'affaiblissement de la gouvernance de la faculté dans l'université transformée en entreprise.

Dans *Purple Communications, Inc.*<sup>8</sup>, le *NLRB* a considéré que les employés auxquels on accorde un droit d'accès au système de messagerie électronique de l'employeur ont le droit d'utiliser ce système, en dehors du temps de travail, pour discuter de leurs termes et conditions d'emploi. Un employeur ne peut mettre en place des restrictions spécifiques concernant l'utilisation du courrier électronique par les employés que dans des circonstances particulières nécessitant de maintenir la production ou la discipline.

Le *NLRB* a adopté de nouvelles procédures concernant les cas de représentation afin d'accélérer les processus visant à organiser des élections au cours desquelles les employés choisissent d'être représentés par un syndicat ou pas. Les nouvelles règles ont pour objectif d'éviter les retards dans le déroulement des élections en différant, lorsque possible, les litiges à l'étape d'après-élection<sup>9</sup>.

Dans *Babcock & Wilcox Construction Co.*<sup>10</sup>, le *NLRB* a modifié son principe pour différer les décisions d'arbitrage privé interprétant les conventions collectives. Le Conseil diffèrera les décisions d'arbitrage concernant la discrimination antisyndicale lorsque les procédures d'arbitrage sont équitables, que les parties ont explicitement autorisé l'arbitre à rendre une décision concernant la question du *NLRA*, et que la décision d'arbitrage applique la jurisprudence du *NLRB* de façon raisonnable.

## III-Législation d'État

Le Wisconsin est devenu le dernier État à promulguer une loi portant sur le « droit au travail », qui interdit aux syndicats et employeurs de négocier au sujet des clauses de contrat obligeant les employés non syndicalisés à payer une juste part des coûts de la négociation en raison des avantages dont ils bénéficieront en vertu de la convention collective<sup>11</sup>. Dans l'Illinois, le Gouverneur a rendu un décret interdisant de telles dispositions de « juste part » pour les employés de l'État<sup>12</sup>.

<sup>7</sup> 361 NLRB No. 157 (2014).

<sup>8</sup> 361 NLRB No. 126 (2014).

<sup>9</sup> <http://www.nlrb.gov/news-ou-treach/fact-sheets/nlrb-representation-case-procedures-fact-sheet>.

<sup>10</sup> 361 NLRB No. 132 (2014).

<sup>11</sup> P. Rucker, « Obama Blasts Walker over Wisconsin's Right-to-Work Law », The Washington Post (9 mars 2015), disponible sur <http://www.washingtonpost.com/blogs/post-politics/wp/2015/03/09/obama-blasts-walker-over-wisconsins-right-to-work-law/>.

<sup>12</sup> M. Davey et M. Smith, « Illinois Governor Acts to Curb Power of Public Sector Unions », The New York Times (10 février 2015), disponible sur <http://www.nytimes.com/2015/02/10/us/illinois-governor-bruce-rauner-acts-to-curb-power-of-public-sector-unions.html?emc=eta1&r=0>.