Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2019

Les migrations internationales de travail

États-Unis

Risa L. Lieberwitz

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1510>

DOI : 10.4000/rdctss.1510

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2019

Pagination : 164-167

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Risa L. Lieberwitz, « États-Unis », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1510> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1510>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

RISA L. LIEBERWITZ

CORNELL UNIVERSITY - SCHOOL OF INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS

I - ARRÊTS DE LA COUR SUPRÊME DES ÉTATS-UNIS

Un précédent de la Cour suprême a établi le caractère exécutoire des conventions d'arbitrage en matière de consommation et des conventions d'arbitrage obligatoires dans les milieux de travail non syndiqués¹. De telles conventions d'arbitrage obligent souvent les consommateurs ou les salariés à renoncer à leur droit d'agir en justice ou à intenter un recours collectif². Dans l'affaire *Lamps Plus v. Varela*³, la Cour suprême a étendu cette jurisprudence en statuant - à 5 voix contre 4 - que l'ambiguïté d'une convention d'arbitrage sur l'emploi concernant la possibilité de recours collectif ne conférait pas aux salariés le droit contractuel de recourir à un arbitrage de groupe. Les juges dissidents reprochent à la majorité de la Cour de ne pas avoir tenu compte des principes fondamentaux du droit des contrats qui, en cas d'ambiguïté du contrat, en font peser la responsabilité sur le rédacteur. En outre, ces juges dissidents dénoncent le manque d'équité de cette décision qui favorise le pouvoir dont dispose l'employeur pour obliger les salariés à ne présenter que des demandes d'arbitrage individuelles.

Dans l'arrêt *Kisor v. Wilkie*⁴, la Cour suprême a confirmé la validité de ses précédents, jugeant que les tribunaux devaient s'en remettre à l'interprétation faite par les agences administratives fédérales de leurs propres règlements lorsque ceux-ci présentaient une certaine ambiguïté. Il s'agit d'un jugement important et positif compte tenu de l'inquiétude des consommateurs, des défenseurs de l'environnement et des travailleurs, qui craignaient que les juges conservateurs outrepassent les précédents en faveur d'une interprétation par les agences compétentes dans le cas d'une formulation ambiguë des textes, y compris des lois protégeant les droits des travailleurs et l'environnement. Comme dans ses décisions antérieures relatives aux réglementations des agences, la Cour suprême a estimé que les juges devaient laisser le soin aux agences fédérales de procéder à l'interprétation raisonnable du langage ambigu des textes qu'elles appliquent⁵.

1 *AT&T Mobility LLC v. Concepcion*, 563 U.S. 333 (2011) ; *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001).

2 *DIRECTV v. Imburgia*, 136 S. Ct. 463 (2015).

3 139 S. Ct. 1407, 2019.

4 139 S. Ct. 2400, 2019.

5 *Chevron U.S.A., Inc. v. Natural Resources Defense Council, Inc.*, 467 U.S. 837, 1984.

II - DÉCISIONS DE LA COMMISSION NATIONALE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Quatre des cinq sièges de la Commission nationale des relations de travail (NLRB) sont actuellement occupés, trois étant détenus par des candidats conservateurs nommés par le Président Trump et confirmés par le Sénat américain et sa majorité conservatrice. Un seul de ces quatre membres est une personne plus libérale, nommée par le Président Obama. La NLRB a tenté d'invalidier les décisions précédentes de la Commission, ce qui a considérablement entravé le droit des salariés de se syndiquer et de participer à des négociations collectives ou à d'autres activités concertées protégées.

Deux décisions de la NLRB créent des obstacles à l'activité concertée protégée des salariés dans des locaux privés situés sur le lieu de travail. Dans les deux cas, la NLRB a accordé une importance excessive aux intérêts des employeurs en matière de propriété privée, au détriment des droits des salariés prévus par la loi nationale sur les relations de travail (NLRA)⁶. Dans l'affaire *UPMC*⁷, la NLRB a jugé qu'un employeur peut interdire aux représentants syndicaux l'accès aux espaces publics du lieu de travail. Dans cette affaire, l'employeur était un hôpital qui avait expulsé les organisateurs syndicaux de la cafétéria où ils organisaient un repas avec des salariés de l'hôpital pour parler de syndicalisation. La Commission n'a trouvé aucune distinction pertinente entre le fait qu'un employeur interdise l'accès aux espaces publics ou privés de l'hôpital. L'employeur n'enfreindrait la NLRA que s'il établissait une discrimination dans l'accès accordé à des groupes de personnes autres que des salariés, par rapport au syndicat, ou si le syndicat n'avait aucun autre moyen de contacter les salariés.

Dans l'affaire *Bexar County Performing Arts Center Foundation*⁸, la NLRB a énoncé des obstacles similaires à l'accès à la propriété privée, en l'occurrence pour les salariés en dehors de leurs temps de travail. Dans cette affaire, un centre privé des arts de la scène a loué une salle de spectacle à un orchestre symphonique, dont quelques salariés en repos ont distribué des tracts sur un trottoir situé dans le domaine privé du centre, en dehors de leurs heures de travail. Les salariés de l'orchestre symphonique, des musiciens syndiqués, protestaient contre l'utilisation de la musique enregistrée par une compagnie de ballet qui louait également une salle de spectacle dans le même centre. La Commission a jugé que le propriétaire de cette propriété privée pouvait en refuser l'accès aux salariés d'une entreprise sous-traitante dès lors que les salariés de ce sous-traitant ne travaillaient pas régulièrement et exclusivement sur cette propriété et qu'ils avaient un autre moyen raisonnable de communiquer leur message.

6 29 U.S.C. §151 et suivants.

7 368 NLRB n° 2, 2019.

8 2019 NLRB LEXIS 468, 019.

Deux autres décisions de la NLRB accordent aux employeurs la possibilité de refuser de négocier collectivement avec les syndicats. La première concerne le « préavis de retrait de la reconnaissance » du syndicat par l'employeur. Dans cette situation, peu avant l'expiration d'une convention collective, un employeur déclare qu'à l'expiration du texte, il cessera de reconnaître le syndicat s'il dispose de preuves - par exemple sous forme d'une pétition des salariés - indiquant que le syndicat n'est plus soutenu par la majorité des salariés. Dans l'affaire *Johnson Controls, Inc.*⁹, la Commission a décidé que pour démontrer son statut de syndicat majoritaire, le syndicat doit déposer une demande d'élection dans les 45 jours suivant le préavis du retrait de l'employeur. Il s'agit-là d'une évolution majeure par rapport à la jurisprudence de la Commission selon laquelle un syndicat pouvait fournir des éléments de preuve, tels qu'une demande reconventionnelle présentée par des salariés prouvant qu'il n'avait pas perdu le soutien de la majorité. Un jugement précédent de la Commission avait également décidé qu'un employeur pouvait présenter une demande d'élection s'il avait la conviction de bonne foi que le syndicat avait perdu l'appui de la majorité des salariés. Cette nouvelle réglementation basée sur l'affaire *Johnson Controls* transfère la charge de la preuve et l'intégralité des risques sur le syndicat qui doit réagir au retrait anticipé de l'employeur en soumettant une pétition, puis en remportant un vote majoritaire.

La NLRB a également permis à un employeur qui succède à un autre à la tête d'un lieu de travail syndiqué d'éviter une négociation avec le syndicat au sujet des conditions d'emploi initiales. Selon la jurisprudence de la Cour suprême établie de longue date, un employeur successeur peut fixer unilatéralement les conditions de travail et d'emploi dans un lieu de travail syndiqué¹⁰. Toutefois, s'il est clair que le nouvel employeur a l'intention de conserver tous les salariés de la précédente unité de négociation, il doit aussi négocier avec le syndicat des conditions de travail initiales¹¹. Un jugement précédant de la NLRB avait également établi que, lorsqu'un nouvel employeur succédant à un autre avait intentionnellement omis d'embaucher des salariés de son prédécesseur afin de contourner cette obligation de négocier, les mesures de réparation consistaient alors à ordonner au nouvel employeur de négocier avec le syndicat

9 368 NLRB n° 20, 2019.

10 *NLRB v. Burns Security Services, Inc.*, 406 U.S. 272, 1972).

11 *Id.*

les conditions d'emploi initiales. Dans l'arrêt *Ridgewood Health Care Center*¹², la NLRB a néanmoins invalidé ce précédent, estimant qu'un tel recours n'était approprié que si l'agissement discriminatoire du nouvel employeur empêchait de déterminer si, sans cette discrimination, il aurait embauché la totalité ou la quasi-totalité des salariés de l'unité considérée.

12 367 NLRB n°110,2019.