Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

1 | 2019
Doctrines

États-Unis

Risa L. Lieberwitz

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1679>

DOI : 10.4000/rdctss.1679

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2019

Pagination : 188-189

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Risa L. Lieberwitz, « États-Unis », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1679> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1679>

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

UNIVERSITÉ DE CORNELL, ECOLE DES RELATIONS INDUSTRIELLES ET DU TRAVAIL

1 - COUR SUPRÊME DES ETATS-UNIS

Dans l'affaire *New Prime, Inc. v. Oliveira*¹, la Cour suprême des Etats-Unis a décidé qu'une entreprise de transport routier ne pouvait pas obliger ses chauffeurs à soumettre leurs revendications salariales à un arbitrage, au lieu de les contester devant un tribunal. Cette affaire est une victoire inhabituelle pour les travailleurs, compte tenu de la longue liste de précédents de la Cour suprême depuis 2001, qui ont établi que les accords obligatoires d'arbitrage des conflits liés à l'emploi sont applicables sur les lieux de travail non syndiqués². L'une des conditions d'emploi imposées par de tels accords est l'obligation pour les salariés de renoncer à leur droit de recours devant les tribunaux. La Cour suprême a jugé que de telles conventions d'arbitrage étaient exécutoires en vertu de la loi fédérale sur l'arbitrage (FAA)³, adoptée par le Congrès en 1925. En outre, la Cour a jugé que la dérogation à la FAA pour les contrats de travail concernant les travailleurs du commerce international ne s'applique qu'aux salariés des entreprises de transport. Sur la base de cette exemption, la Cour a jugé dans l'affaire *New Prime* que la société de transport routier employeur ne pouvait pas obliger ses chauffeurs à soumettre à un arbitrage leurs réclamations, qui portaient sur le fait que la société ne leur avait pas versé le salaire minimum. Enfin, la Cour a statué que la dérogation à la FAA s'applique aux travailleurs ayant une relation traditionnelle employeur-salarié, ainsi qu'aux travailleurs embauchés en qualité de travailleurs indépendants.

2 - COMMISSION NATIONALE DES RELATIONS DE TRAVAIL

La Commission nationale des relations de travail (NLRB) compte actuellement quatre sièges occupés sur cinq. Trois de ces sièges sont occupés par des candidats conservateurs nommés par le président Trump et confirmés par le Sénat américain majoritairement conservateur. Un seul des membres de la Commission est une personne plus libérale, nommée par le président Obama.

Dans deux affaires récentes, la NLRB a annulé par trois voix contre une les précédentes décisions de la Commission sous l'administration Obama. Dans l'affaire *Alstate Maintenance, LLC*⁴, la Commission a jugé qu'un salarié licencié pour s'être plaint des pourboires insuffisants d'un client n'était pas protégé par le droit conféré aux salariés par la loi nationale sur les relations de travail (NLRA) de se livrer à des « actions concertées en vue... d'une aide ou d'une protection. » Ce salarié était un bagagiste, dont le travail consistait à aider les passagers des lignes aériennes à retirer leurs bagages à l'arrivée au terminal de l'aéroport. La part principale de la rémunération des bagagistes provient des pourboires des passagers. La lettre de licenciement de l'employeur indiquait que le salarié avait soulevé le problème des pourboires devant les autres bagagistes. La majorité des membres de la Commission

1 139 S.Ct. 532 (2019).

2 *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001).

3 29 U.S.C. §1 et seq.

4 367 NLRB No. 68 (2019).

ont conclu que le salarié ne participait pas à une action concertée car sa déclaration ne constituait pas une tentative d'initier une action de groupe, ni une plainte de groupe, mais était « plus probablement une simple récrimination »⁵. Passant outre le précédent de l'affaire *WorldMark by Wyndham*⁶, la Commission a estimé que les déclarations ou plaintes individuelles de salariés « formulées lors d'une réunion, en groupe ou en présence d'autres salariés, ne signifient pas automatiquement que ces déclarations constituent une action concertée »⁷. En outre, la Commission a jugé que les plaintes du salarié n'étaient pas formulées en vue d'une aide ou d'une protection. Elle a conclu au contraire que les pourboires des passagers n'étaient pas liés aux conditions d'emploi des bagagistes, car ils ne représentaient pas le salaire perçu par le salarié. McFerran, le membre dissident de la Commission, critique la majorité pour avoir « imposé des restrictions arbitraires sur ce qui constitue une action concertée, en ignorant les réalités du lieu de travail et le large éventail de moyens permettant aux salariés de protester contre des conditions inéquitables »⁸. Compte tenu de la faible densité syndicale aux Etats-Unis, il est particulièrement important de permettre aux salariés dans des lieux de travail non syndiqués d'exercer leur droit de formuler des réclamations sur leurs conditions de travail. Dans son opinion dissidente, elle reproche en outre à la majorité de soutenir que les pourboires des clients ne font pas partie des conditions d'emploi, ce qui « surprendra les millions de travailleurs dépendant des pourboires qui constituent la majeure partie de leur rémunération »⁹.

Dans l'affaire *SuperShuttle DFW, Inc.*¹⁰, la NLRB a introduit un nouveau critère permettant de déterminer si les travailleurs sont des travailleurs indépendants, exclus de la protection de la NLRA. La Commission a annulé la décision dans l'affaire *FedEx Home Delivery*¹¹, estimant qu'elle « modifiait de façon inadmissible le critère traditionnel de droit commun appliqué par la Commission pour les travailleurs indépendants, en limitant gravement l'importance de l'opportunité entrepreneuriale dans l'analyse ». Le critère de droit commun appliqué depuis de nombreuses années par la NLRB, y compris dans l'affaire *FedEx*, permet d'examiner de multiples facteurs pour déterminer le statut de travailleur indépendant, notamment l'étendue du contrôle exercé par l'employeur, les compétences requises pour le poste en question et la question de savoir si le travail fait partie des activités habituelles de l'employeur. Dans l'affaire *SuperShuttle*, la Commission a cependant conclu que la décision de l'affaire *FedEx* avait à tort souligné la « réalité économique » de la relation entre un employeur et le travailleur et avait ainsi sous-estimé l'importance de « la liberté d'entreprise »¹². Comme le note cependant le membre dissident McFerran, rien ne vient étayer la position de la majorité de la Commission dans l'affaire *SuperShuttle*, car elle « repose sur le postulat que « la liberté d'entreprise » est le concept clé du critère de droit commun permettant de distinguer le travail indépendant du statut de salarié¹³ ».

5 *Id.* 16.

6 356 NLRB 765 (2011).

7 367 NLRB No. 68, 31.

8 *Id.* 76-77.

9 *Id.* 77.

10 367 NLRB No. 75 (2019)

11 361 NLRB 610 (2014), « demande rejetée », 849 F.3d 1123 (D.C. Cir. 2017)

12 367 NLRB No. 75, 7 et n. 14.

13 *Id.* 21.