

¹ 132 S.Ct. 694 (2012).

² 132 S.Ct. 1327 (2012).

I – Cour Suprême des États-Unis

Dans l'affaire *Hosanna-Tabor Evangelical Church and School v. EEOC*¹, la Cour Suprême a estimé que les salariés qui relevaient de « l'exception ministérielle » ne pouvaient pas porter plainte sur le fondement de la loi de lutte contre la discrimination contre l'institution religieuse qui les employait. Bien que les institutions religieuses soient dans le champ d'application des lois sur la discrimination au travail, elles sont protégées constitutionnellement contre les plaintes des employés « ministériels ». Le Premier Amendement de la Constitution des États-Unis interdit tant l'atteinte par le gouvernement au libre exercice de la religion que l'instauration par le gouvernement d'une religion. La Cour a estimé que l'exception ministérielle protégeait les institutions religieuses de l'intervention du gouvernement dans leurs relations de travail avec leurs « employés ministériels ». La Cour a donné une définition large de l'exception ministérielle, mais n'a pas fourni de directives détaillées pour déterminer quels étaient les employés qui relevaient de cette exception.

Dans l'affaire *Coleman v. Court of Appeals of Maryland*², la Cour Suprême a estimé que les employeurs publics étaient protégés contre les poursuites privées des salariés pour dommages et intérêts, conformément à la disposition sur les soins personnels de la loi sur le Congé familial et médical (*Family and Medical Leave Act – FMLA*). Cette loi fédérale inclut des dispositions sur les soins qui offrent aux salariés des secteurs public et privé le droit à douze semaines de congé sans solde par an, en cas de graves problèmes de santé du conjoint, de l'enfant ou d'un parent du salarié. Le *FMLA* offre également un congé de soins personnels dans le cas d'un grave problème de santé du salarié lui-même. Le onzième amendement de la Constitution des États-Unis offre aux États fédérés une immunité contre des poursuites privées pour dommages et intérêts. La Cour avait précédemment estimé que le Congrès pouvait abroger cette immunité en appliquant aux employeurs publics les dispositions sur le congé pour soins familiaux du *FMLA*, dans le cadre de son pouvoir d'extension des droits des femmes en faveur d'un traitement égal au travail. Cependant, dans l'affaire *Coleman*, les employeurs publics restent protégés contre des poursuites privées pour dommages et intérêts, conformément à la disposition sur les soins personnels du *FMLA*, que la Cour n'a pas estimé être liée à une discrimination sexuelle. Le juge Ginsburg, écrivant pour les quatre juges en désaccord, soutient que le congé pour soins personnels est essentiel pour permettre aux femmes de concilier leurs vies professionnelle et familiale. Malgré la limitation des poursuites privées pour dommages et intérêts, la disposition du *FMLA* sur les soins personnels peut, néanmoins, être encore renforcée contre les employeurs publics par le moyen de poursuites initiées par le Gouvernement Fédéral en vue d'obtenir des réparations pécuniaires ou non-pécuniaires, et par le

biais de poursuites privées engagées par des salariés du secteur public dans l'optique d'une mesure injonctive non-financière.

II – Loi nationale sur les relations de travail

En 2012, pour la première fois depuis avril 2010, le Conseil national sur les relations de travail (*National Labor Relations Board - NLRB*) comprend un effectif complet de cinq membres, dont trois nommés par le Président Obama pendant une vacance du Congrès³. Reflet du climat politique chargé, des revendications juridiques actuellement en attente n'ont pas permis au Président Obama de pouvoir être en mesure d'effectuer ces nominations. La nouvelle règle du *NLRB*, qui modifie les procédures d'élection syndicale afin d'augmenter l'efficacité et de réduire les retards dans les processus d'auditions et d'appels pré et post-électorales, constitue un autre sujet de controverse. Des employeurs ont, devant la Cour Fédérale, intenté des actions en contestation contre l'adoption de la règle par le *NLRB*⁴.

L'usage croissant des médias sociaux a soulevé des problèmes par rapport à la loi nationale sur les relations de travail (*NLRA*). Étant donnée la faible densité syndicale/syndicalisation aux États-Unis, la plupart de ces cas survient au sein de lieux de travail non-syndiqués à propos de discussions entre salariés sur leurs conditions de travail. De telles discussions de salariés, qu'elles soient faites par le biais d'un média social ou bien lors d'un face-à-face, font partie des droits des salariés, conformément à la Section 7 du *NLRA* relative au droit de participer à une action concertée en vue d'une protection et d'une aide mutuelles. Des juges administratifs ont statué sur des plaintes déposées contre des pratiques de travail injustes concernant des restrictions patronales quant à l'utilisation de médias sociaux par les salariés ; plaintes qui parviendront probablement en appel au *NLRB*⁵.

La jurisprudence de la Cour Suprême décidait en 2001 que les accords d'arbitrage obligatoires des conflits du travail s'appliquent également dans les lieux de travail non-syndiqués⁶. En vertu de ces accords, les salariés renoncent, comme condition à l'emploi, à demander réparation auprès des tribunaux. Dans l'affaire *D.R. Horton*⁷, le *NLRB* a établi que les employeurs violaient le *NLRA* en exigeant de leurs salariés qu'ils renoncent à leur droit de déposer des demandes collectives auprès de l'ensemble des instances judiciaires ou d'arbitrage. Tout en reconnaissant que les accords d'arbitrage obligatoires sont permis, le *NLRB* a conclu qu'interdire aux salariés déposer des plaintes collectives dans quelque instance que ce soit, constituait une violation de leurs droits reconnus dans la Section 7 du *NLRA* relative au droit de participer à une action concertée.

³ Michelle Amber, *NLRB Likely to Remain Political Target as New Members Take Their Seats*, 15 Daily Lab. Rep. S-5 (Jan. 24, 2012).

⁴ Lawrence E. Dubé, *Business Groups, NLRB Present Arguments in Court Challenge to Election Rule Revisions*, 24 Daily Lab. Rep. A-1 (Feb. 6, 2012).

⁵ Paul Shukovsky, *NLRA Emerging as Major Source of Litigation Over Social Media Policies*, 216 Daily Lab. Rep. B-1 (Nov. 8, 2011).

⁶ *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001).

⁷ 357 NLRB No. 184 (2012).