

Le droit des Etats-Unis et la crise ⁽¹⁾

par *Paul SECUNDA*, Professeur à Marquette University

Depuis de longues années, le droit du travail fait preuve d'une attitude ambivalente vis-à-vis des syndicats, et on assiste à une diminution significative du taux de syndicalisation depuis les trois dernières décennies.

Le droit collectif du travail américain (Labor Law) a débuté avec l'adoption du *Wagner Act* de 1935, plus connu sous le nom de *NLRA* (National Labor Relations Act). A l'origine, le *NLRA* avait pour but de promouvoir le syndicalisme et la négociation collective dans le secteur privé, en tant que moyen de promouvoir la paix sociale. De 1935 à 1947, le nombre de syndicats dans les entreprises a quadruplé. Dans le modèle fondé sur la loi *Wagner*, les syndicats sont élus par une majorité des salariés de l'unité de travail (bargaining unit) pour constituer l'unique représentation des salariés de cette unité. Ensuite, ces syndicats négocient les conditions de travail et d'emploi au nom des adhérents du syndicat.

En 1947, les conservateurs ont adopté, au Congrès, les amendements *Tarf-Hartley*, dans le but de limiter le pouvoir des syndicats en se concentrant sur la liberté des salariés d'être représentés ou non par un syndicat. Il ne s'agissait plus de favoriser la représentation syndicale dans l'entreprise, mais de chercher à rester neutre dans les conflits opposant syndicats et entreprises. Ces amendements ont offert un contexte favorable à la politique anti-syndicale d'un nombre croissant d'entreprises, destinée à dissuader les salariés d'adhérer au syndicat. La dernière grande loi aux Etats-Unis est le *Landrum-Griffin Act* de 1959. Celle-ci a rendu plus difficile le boycott et les piquets de grève et a introduit des principes démocratiques dans le fonctionnement interne des syndicats. Avec ce contexte législatif défavorable, le taux de syndicalisation a chuté dans les années 50 et 60, pour ne plus concerner qu'environ une entreprise du secteur privé sur trois.

Bien que les lois n'aient pas évolué, les décisions administratives du NLRB (National Labor Relations Board) ont rendu plus difficile encore l'organisation syndicale et la possibilité de négociations avec les employeurs. Sans compter que l'arme de la grève est peu utilisée dans le secteur privé dès lors que, depuis les années 30, les employeurs ont pu assurer un remplacement "permanent" des grévistes. Cette faculté de remplacement signifie qu'à l'issue d'une grève, il se peut que le salarié ne retrouve pas son emploi, et doive

attendre qu'une place se libère à nouveau. Cette règle a eu un impact désastreux sur la grève, puisque l'employeur sait qu'il peut trouver des solutions alternatives en cas de mouvement collectif. Ces politiques anti-grève sont en partie responsables du très faible taux de syndicalisation, qui est descendu à 7 % en 2011.

La crise économique, aux Etats-Unis, a commencé en 2007. On assiste à des attaques contre le droit du travail, en particulier contre le NLRB (menaces de poursuites contre un agent du NLRB dans le cadre d'une affaire, largement médiatisée, contre Boeing ; propositions de suppression du NLRB...). Il est plus que discutable d'accuser les syndicats de favoriser la crise, alors qu'ils ne représentent qu'une petite partie des salariés des entreprises privées. Il ne faut pas confondre la situation du secteur privé et celle du secteur public, c'est-à-dire des salariés de l'Etat fédéral, des Etats ou des gouvernements locaux (pompiers, policiers, travailleurs sociaux, enseignants du public...). Ceux-ci sont essentiellement régis par la loi des Etats, non par le droit fédéral, et le taux de syndicalisation y est nettement plus élevé (35-40%). Les griefs adressés aux syndicats se retrouvent dans le secteur public puisqu'on leur reproche les salaires et retraites excessifs obtenus par le biais de la négociation. Sur ce terrain, au contraire du droit applicable au secteur privé, on a assisté à un mouvement massif de dérégulation. Un certain nombre de législations soit ont complètement éliminé le droit de négocier, soit l'ont rendu plus difficile à mettre en œuvre en exigeant, par exemple, une certification annuelle du syndicat comme condition du droit de négocier. Une telle politique est, dans certains Etats, impopulaire en ce temps de crise économique et sociale, et certains Etats font marche arrière (l'Ohio par exemple)

Au final, la crise a eu peu d'impact sur le droit du travail applicable au secteur privé, sans doute parce que les syndicats y sont faibles, et qu'ainsi le droit de négocier (qui constitue le pilier du droit américain du travail) ne fait pas peur. Au contraire, les Etats ont cherché à casser la dynamique de négociation dans le secteur public, où les syndicats sont plus forts.

(1) Traduit par Pascal Lokiec.