



## Syndicalisme et législation aux États-Unis

Peltzman Daniel

### Pour citer cet article

Peltzman Daniel, « Syndicalisme et législation aux États-Unis », *Cycnos*, Législation et progrès socio-économique dans le monde anglophone, 20 avril 2016.

<http://epi-revel2.unice.fr/publication/item/2617>

Lien vers la notice <http://epi-revel2.unice.fr/publication/item/2617>

Lien du document <http://epi-revel2.unice.fr/cycnos/2617.pdf>

### AVERTISSEMENT

*Les publications déposées sur la plate-forme épi-revel sont protégées par les dispositions générales du Code de la propriété intellectuelle. Conditions d'utilisation : respect du droit d'auteur et de la propriété intellectuelle.*

*L'accès aux références bibliographiques, au texte intégral, aux outils de recherche, au feuilletage de l'ensemble des revues est libre, cependant article, recension et autre contribution sont couvertes par le droit d'auteur et sont la propriété de leurs auteurs. Les utilisateurs doivent toujours associer à toute unité documentaire les éléments bibliographiques permettant de l'identifier correctement, notamment toujours faire mention du nom de l'auteur, du titre de l'article, de la revue et du site épi-revel. Ces mentions apparaissent sur la page de garde des documents sauvegardés ou imprimés par les utilisateurs. L'université Côte d'Azur est l'éditeur du portail épi-revel et à ce titre détient la propriété intellectuelle et les droits d'exploitation du site. L'exploitation du site à des fins commerciales ou publicitaires est interdite ainsi que toute diffusion massive du contenu ou modification des données sans l'accord des auteurs et de l'équipe d'épi-revel.*

# EPI-REVEL

Revues électroniques de l'Université Côte d'Azur

## Syndicalisme et législation aux États-Unis

Daniel Peltzman

Université de Franche-Comté, Besançon  
Maître de conférences à l'université de Franche-Comté, Besançon, où il enseigne la civilisation américaine. Il a été *Teaching Assistant* au département d'Histoire de l'université de Californie à Davis, où il a enseigné l'histoire des États-Unis. Il est l'auteur d'une thèse sur un syndicat hollywoodien : la Fédération des ouvriers de l'industrie cinématographique, 1941-1948. Ses recherches portent également sur l'ensemble du syndicalisme américain contemporain.

American unions have been experiencing a decline for years. Many reasons can explain this process: repression, ruthless nineteenth-century capitalism and today's neoliberalism with its succession of relocations. However, American labor laws have constantly eroded the rights of workers. As a result, collective bargaining rights and union membership have been reduced to an unprecedented level. This situation is not only a problem for American unions but also for democracy. This article purports to analyze the various labor laws that have led to such a situation.

Common Law, Democratic Party, Labor movement, Labor unions, Labor laws and legislation, Supreme Court, United States, United States Congress

Depuis plusieurs années, le syndicalisme américain subit un déclin. À l'instar des pays européens, les syndicats du secteur privé sont les plus touchés par le phénomène alors que ceux du secteur public résistent mieux. Il existe de nombreuses interprétations de ce déclin : le néolibéralisme triomphant associé à la période de la présidence de Ronald Reagan, la mondialisation et son cortège de délocalisations économiques, les organisations patronales puissantes appuyées par des lobbies dont la spécialité repose sur l'antisyndicalisme et enfin, la répression légale ou violente, car il ne faudrait pas oublier que l'histoire du syndicalisme aux États-Unis reste entachée par une violence qui fit de nombreuses victimes. Ce déclin peut aussi s'expliquer par la structure corporatiste des syndicats qui n'a jamais permis l'expression d'une solidarité efficace entre les différentes organisations syndicales.

Il n'en demeure pas moins vrai que les législations fédérales et d'États ont joué – et jouent encore – un rôle prépondérant dans l'affaiblissement des syndicats. C'est sur ce point qu'il serait intéressant de se pencher. Aujourd'hui plus que jamais, l'impact de l'arsenal législatif antisyndical représente non seulement un frein à la syndicalisation mais également, accélère son déclin. Cette situation est tellement évidente que l'on peut même affirmer que, paradoxalement, des lois favorables aux

syndicats ont très vite été contournées par les employeurs pour se retourner contre ceux qu'elles étaient supposées protéger. On se propose ici d'analyser les conséquences des principales législations et dans un ordre chronologique depuis les débuts de la jeune république américaine jusqu'à aujourd'hui. Finalement, nous verrons comment elles affectent encore la vie syndicale aux États-Unis. Cette approche ne sera pas exhaustive car certaines lois ont eu un impact limité. Également, il sera nécessaire d'effectuer un bref rappel historique qui permettra de comprendre l'évolution législative antisyndicale qui nous ramène à la présente situation.

## Les premières décisions de justice et les syndicats

Au début du dix-neuvième siècle et à la différence des pays européens, les premières décisions de justice visant les syndicats reposent sur le droit coutumier anglais (*Common Law*). Alors que la France, l'Angleterre ou l'Allemagne ont très vite voté des lois qui contrôlaient l'activité syndicale par l'intermédiaire de leurs chambres parlementaires respectives, aux États-Unis, ce sont les juges qui vont décider des droits syndicaux. Autrement dit, l'intervention de l'État s'efface devant les tribunaux américains dont les juges ont pouvoir de vie ou de mort sur les syndicats qui à l'époque, se présentent sous la forme d'organisations regroupant des corps de métiers distinctifs. En ce début de siècle, le seul point commun avec l'Europe demeure l'environnement antisyndical.

Très vite en effet, les décisions de justice reflètent un sentiment de peur injustifié que les syndicats inspirent aux yeux de la communauté. En 1805 survient le premier exemple impliquant le droit de grève aux États-Unis. En 1794 à Philadelphie, le corps de métier des cordonniers avait fondé la Société des Artisans Cordonniers (*Federal Society of Journeymen Cordwainers*) dont le but était d'obtenir des salaires stables ainsi que le monopole d'embauche syndical (*Closed Shop*). En 1805, les membres de la Société votaient la grève afin d'obtenir une augmentation des salaires. La réponse ne se fit pas attendre. Leurs employeurs décidaient de saisir les tribunaux se jugeant victimes d'une conspiration. Les principaux leaders syndicaux furent inculpés et condamnés pour avoir conspiré à la fois contre leurs employeurs mais également contre le bien-être de la communauté. Selon le juge Moses Levy, chaque cordonnier avait parfaitement le droit d'exiger de meilleurs salaires. Ils bénéficiaient de ce droit, mais seulement à titre individuel. Ainsi, la concertation des membres de la société et leur revendication commune constituait une conspiration. De par cette conclusion, *Commonwealth v. Pullis* devait *ipso facto* rendre illégale toute tentative de syndicalisation pendant plusieurs décennies (Tomlins 1993 :131-138). Autrement dit, revendications sur les salaires et réduction des heures de travail constituaient un délit de conspiration au détriment de la société.

Pendant plusieurs décennies, la situation reste inchangée dans la mesure où *Commonwealth v. Pullis* fera jurisprudence. C'est à Boston que les membres de la Société des bottiers (*Bootmakers' Society*), fondée en 1835, vont réussir à inverser cette décision. Organisée sous la forme du monopole d'embauche syndical, la société décide de mettre à l'amende un artisan bottier, Jeremiah Horne, qui n'a pas exigé le paiement d'heures supplémentaires à son employeur Isaac Wait. Lorsque Horne refuse de s'acquitter de l'amende, il est exclu de la société et sommé de payer un nouveau droit d'adhérent s'il désire retravailler. Le conflit s'envenime lorsque les membres de la société exigent le renvoi de Horne par son employeur sous la menace d'une grève. À la suite de son renvoi par Wait, le bottier décide de porter l'affaire devant les tribunaux. Un premier procès voit la société condamnée. Décidés à se battre, ses membres se pourvoient en appel devant la Cour suprême du Massachusetts présidée par le juge Lemuel Shaw en 1842. À la surprise générale, celui-ci donne gain de cause au syndicat (Nelles : 1128-1169). Selon Shaw, le syndicat des cordonniers trouvait parfaitement sa place au sein de la société civile où la compétitivité régnait et cela, sans avoir recours à une quelconque conspiration. Le raisonnement du juge s'appuyait, en fait, sur un équilibre entre liberté syndicale et intérêts de la société. Quant au délit de conspiration, Shaw insista sur sa définition bien trop vague et ainsi inapplicable dans le contexte du procès. Si donc le délit représentait toujours une menace pour les syndicats, *Commonwealth v. Hunt* demeurera un espoir susceptible de mener à la légalisation des syndicats.

Ces deux exemples soulignent un fait important : les décisions contradictoires émises à Philadelphie et Boston sont issues de cours de justice qui s'inspirent directement du droit coutumier et non du pouvoir législatif. Cette tendance se prolonge tout au long du dix-neuvième siècle et ne sera pas toujours, peu s'en faut, favorable aux syndicats.

La Révolution industrielle changea profondément la composition des syndicats avec une augmentation substantielle d'ouvriers travaillant dans les usines. Au cours de la seconde moitié du siècle, des conflits sociaux éclatèrent affectant par exemple l'industrie sidérurgique en 1892 ou les compagnies de chemin de fer deux ans plus tard. En l'absence d'un cadre législatif définissant le droit syndical, les offensives patronales se multiplièrent. Parmi l'arsenal antisyndical, les injonctions de justice (*Injunctions*) ainsi que les contrats interdisant le droit de se syndiquer (*Yellow Dog Contracts*) furent abondamment utilisés. L'injonction repose sur une décision de justice ordonnant à des individus de mettre un terme à des activités spécifiques. Elle sera l'arme la plus utilisée par les employeurs contre les syndicats. Le non respect d'une injonction constitue un outrage à la cour et une amende ou une peine de prison peut être alors prononcée par un juge. La dernière décennie du dix-neuvième siècle voit une augmentation significative des injonctions (Final Report : 885-886). Lors de

la grève Pullman des ouvriers du chemin de fer en 1894, Eugene V. Debs, alors président du Syndicat du rail américain (*American Railway Union*) est visé par une injonction pour activité syndicale. L'injonction lui interdit d'envoyer des télégrammes, de donner des consignes aux grévistes ou d'interférer de quelque manière dans le fonctionnement de la société Pullman. En fait, tous les leaders syndicaux impliqués dans le mouvement recevront la même injonction. Les conséquences sont dramatiques : Debs et plusieurs leaders sont arrêtés pour outrage à la cour. La grève est perdue. Devant une commission du Congrès, Debs soulignera le rôle de la justice dans la défaite du mouvement : « Ce ne sont pas les soldats qui ont mis un terme à cette grève ; ce ne sont pas non plus les syndicats ; ce sont les cours de justice des États-Unis » (Salvatore : 127-135). En définitive, il n'était plus nécessaire aux tribunaux d'invoquer le délit de conspiration, les injonctions permettaient désormais de briser les grèves ou d'empêcher la syndicalisation.

À la même époque, les contrats interdisant de se syndiquer vont également proliférer. Le principe de ces contrats est simple : un employeur peut décider de ne pas faire travailler un employé dans son entreprise à moins que celui-ci n'accepte de renoncer à se syndiquer. Si la méthode ne sera pas utilisée par tous les employeurs, elle se répand rapidement dans tout le pays. À la suite de la grève Pullman et de la levée de boucliers des syndicats dénonçant cette nouvelle pratique, le Congrès des États-Unis votait la loi Erdman en 1898. Cette loi fédérale interdisait désormais ce type de contrat. Pour les syndicats, la victoire fut de courte durée. Au début du vingtième siècle, un conflit intervient entre les membres de l'*American Railway Union* et William Adair responsable d'une compagnie de chemin de fer. Ce dernier avait renvoyé un employé pour avoir adhéré au syndicat. De ce fait, Adair avait violé la loi Erdman. Condamné dans un premier temps, Adair devait faire appel devant la Cour suprême qui rendit sa décision en 1908. S'exprimant pour la majorité de la cour le Juge John Harlan considérait que le droit d'un employé de cesser de travailler pour un employeur, quelle qu'en soit la raison, est semblable au droit d'un employeur de se passer des services d'un employé, quelle qu'en soit la raison (Adair v. United States). Ainsi donc la loi Erdman était déclarée anticonstitutionnelle et les contrats interdisant la syndicalisation devenaient légaux.

Les deux pratiques antisyndicales, injonctions et contrats, trouvent leurs origines au sein des employeurs désireux avant tout de mettre un terme à la syndicalisation. Leur impulsion sera relayée par les cours de justice se référant toujours au droit coutumier. Toutefois, lorsque le pouvoir législatif tente une intervention en faveur des syndicats, celle-ci se voit annulée par la plus haute instance judiciaire : la Cour suprême. Il faudra attendre le début des années trente pour voir se renforcer les droits syndicaux soutenus par une intense intervention de l'État.

## La période contemporaine

La Grande Crise allait profondément changer les relations entre les organisations syndicales et l'État. Devant la gravité de la situation économique, pouvoirs exécutif et législatif ne pouvaient qu'intervenir. Pour le monde ouvrier, les effets de la crise étaient catastrophiques. Au début de l'année 1932, plus de dix millions d'individus étaient au chômage, soit 20 % de l'ensemble des salariés. Dans les grandes villes industrielles de la sidérurgie ou de l'industrie automobile, le taux de chômage s'élevait à plus de 50 %. Dans la ville de Détroit, on comptait 223 000 chômeurs devenus par la force des choses des sans-logis (Kennedy : 87).

Ce constat alarmant était d'autant plus grave que les lois syndicales avaient peu modifié le monde du travail. Ainsi, injonctions et contrats interdisant de se syndiquer étaient toujours appliqués par les cours de justice et les employeurs. L'intensité de la crise amena le pouvoir législatif à intervenir. Le 23 mars 1932, le Congrès votait la loi Norris-LaGuardia. La nouvelle législation reconnaissait aux salariés le droit à la liberté d'association, de désigner les représentants syndicaux de leurs choix afin de négocier les conventions collectives. En outre, il devenait illégal pour les employeurs d'entraver ou de contraindre de quelque manière les salariés lors de la désignation des représentants. Enfin, dans le cas où un conflit éclaterait entre un syndicat et un employeur, la loi encadrait de manière plus stricte les injonctions de justice (*Norris-LaGuardia Act*). La loi Norris-LaGuardia ouvre deux nouvelles voies fondamentales. D'une part, elle limite les injonctions et surtout, met un terme aux contrats interdisant la syndicalisation. D'autre part, elle va servir de pierre angulaire à l'une des plus importantes législations du New Deal et dont les effets auront un profond impact sur les syndicats.

Lorsque Franklin D. Roosevelt accède à la présidence du pays en novembre 1932, la crise économique n'a pas baissé d'intensité. Entouré de son nouveau cabinet, Roosevelt reste persuadé que le meilleur moyen de relancer l'économie repose à la fois sur une coopération sincère entre le monde du travail et le patronat ainsi que sur des pratiques sociales moins brutales envers les syndicats. Influencé également par les théories de John Maynard Keynes, il comprend l'importance d'une consommation soutenue. Parmi les options possibles, une loi offrant aux syndicats une légitimité permettant à leurs membres de participer à la relance économique du pays (Hawley : 19 et 278). Dès 1933, il obtient sans grande difficulté du Congrès le vote du *National Industrial Recovery Act* (NIRA). La loi autorisait le président à établir un système de régulation des activités industrielles. Plus précisément, elle imposait un salaire minimum, limitait les heures de travail et interdisait le travail des enfants. Également, l'article 7 (a) reprenait presque mot pour mot les articles de la loi Norris-LaGuardia : les salariés gardaient le droit de se syndiquer et de participer

aux conventions collectives par l'intermédiaire de représentants de leurs choix. Les employeurs ne pouvaient entraver ou contraindre les salariés lors d'une campagne de syndicalisation. En outre, le NIRA interdisait les syndicats maison (*Company Unions*), organisations de façade contrôlées par les employeurs (*National Industrial Recovery Act*).

La réponse patronale ne se fit guère attendre. Ouvertement opposées à la loi, les entreprises s'efforcèrent de la contourner. L'interdiction des syndicats maison constituait un des points essentiels qui devait être combattu. Autrement dit, ce fut sur la signification du mot « représentant » que le patronat décida de résister. Depuis le début du siècle, celui-ci avait mis en place des conseils de représentation des salariés (*Employee Representation Plans*) ou conseils du travail. Mis en place par les employeurs, ces structures propres à chaque entreprise, donnaient théoriquement la possibilité aux salariés d'émettre des revendications face à la direction. Bien entendu et dans la plupart des cas, les revendications n'étaient jamais prises en compte. Elles pouvaient même s'accompagner de licenciements dans le cas de conflits au sein de l'entreprise. Mais surtout, ces structures donnaient la possibilité aux employeurs de détourner la loi en établissant des conseils qui non seulement n'étaient pas des syndicats, mais permettaient d'en empêcher la création (Brody : 49-52).

Quoi qu'il en soit, le NIRA devait être déclaré anticonstitutionnel par la Cour suprême en 1935. Les principales raisons reposaient sur un aspect technique lié à un problème de constitutionnalité. Selon le Juge Charles Hughes, le Congrès avait outrepassé son droit constitutionnel en voulant réformer les échanges commerciaux entre États (*Shechter Poultry Corp v. United States*). Alors que le NIRA avait représenté l'espoir d'une reconnaissance légale de la syndicalisation, la loi était désormais anticonstitutionnelle du fait d'arguments sans rapport avec la question syndicale. Pour le président Roosevelt, il semblait évident qu'une nouvelle loi devait être proposée. Ce fut le sénateur de New York, Robert F. Wagner, qui fut chargé de cette mission.

En 1935, le Congrès votait le *National Labor Relations Act* (NLRA) ou loi Wagner. Plusieurs articles de la loi vont avoir des conséquences sur la syndicalisation. L'article 7 accordait aux salariés le droit de créer, adhérer ou soutenir une organisation syndicale. En outre, les conventions collectives seraient menées par des représentants choisis par les salariés. La plupart de ces mesures avaient été inscrites dans la loi Norris-LaGuardia mais néanmoins, l'article 8 énumérait un ensemble de pratiques déloyales utilisées par les employeurs, pratiques désormais illégales. L'article 9 reconnaissait le statut légal des syndicats. Enfin, la loi Wagner créait le *National Labor Relations Board* (NLRB) ou Conseil National d'Arbitrage des Relations du Travail chargé de faire appliquer la loi et d'organiser des élections syndicales au sein des entreprises (Bernstein 1950 : 153-160). Ainsi, si une majorité

de salariés au sein d'une entreprise décidait de se syndiquer, le NLRB était en droit d'organiser une élection à bulletin secret. Si la majorité des salariés votait en faveur du syndicat, celui-ci devenait reconnu par la loi. L'employeur était alors tenu d'entamer des négociations avec le syndicat. Tout refus devenait une pratique déloyale punie par la loi.

Une nouvelle fois, la réponse du patronat se manifesta par une recrudescence de syndicats maison. Lorsque Wagner s' alarma de leur nombre, il exigea la neutralité des employeurs lors de la tenue d'élections dans une entreprise ou lorsque les salariés entendaient se syndiquer. Selon l'auteur de la loi, les employeurs ne devaient en aucun cas intervenir en faisant pression sur leurs salariés. Pendant des années, cette neutralité fut respectée, à tel point qu'entre 1938 et 1939, environ 30 % des syndicats certifiés par le NLRB le seront sans passer par des élections (Brody : 102-103). Considérée comme la Grande Charte du mouvement ouvrier, la loi Wagner eut un impact significatif ; une vague de syndicalisation s'étendit sur tout le pays. Entre 1933 et 1941, le nombre de salariés syndiqués tripla pour atteindre plus de 8 millions de personnes (Bernstein 1970 : 769). Néanmoins, le statut législatif des syndicats devait changer deux ans après la seconde guerre mondiale avec le vote d'une nouvelle loi.

Dès 1946, le Parti républicain obtenait la majorité au Congrès. Pour les élus républicains, il ne faisait aucun doute que la loi Wagner favorisait abusivement les syndicats. De plus, les grandes grèves défensives de 1945 et 1946 jouèrent un rôle important vis-à-vis d'une opinion publique frustrée de ne pouvoir se lancer à nouveau dans la consommation. Un environnement politique et social allait servir de tremplin à une offensive dirigée contre les syndicats. En 1947, le Congrès républicain amendait la loi Wagner en votant la loi Taft-Hartley. Cette loi, toujours en vigueur aujourd'hui, limitait considérablement les acquis syndicaux contenus dans la loi Wagner.

Dans un premier temps, un syndicat peut être convaincu de pratiques déloyales envers l'employeur. Mais surtout, c'est le processus d'une élection dans une entreprise qui va causer les effets les plus graves. Au nom de la liberté d'expression, le droit à la neutralité subit une nouvelle interprétation. L'article 8 (c) de la loi Taft-Hartley autorise la liberté d'expression sous toutes ses formes à l'exception de pratiques déloyales. Bien entendu, l'article s'applique de façon unilatérale entre salariés et employeurs. Il n'en est rien. En 1956, un conflit intervenait à la suite d'une plainte de la direction de la société Babcock et Wilcox. Ses dirigeants avaient interdit la distribution de littérature syndicale par des organisateurs non employés par la compagnie sur le parking de l'entreprise. Après un recours du syndicat auprès du NLRB, l'affaire échouait finalement devant la Cour suprême qui donnait raison aux employeurs. Dans son attendu, la cour reconnaissait que si la loi Taft-Hartley



maintenait l'interdiction faite à un employeur d'entraver le droit syndical, elle n'exigeait pas de celui-ci qu'il permette l'utilisation de sa propriété dans le cadre d'une campagne de syndicalisation alors que d'autres moyens de communication (courrier, journaux) restaient à la disposition des organisateurs (NLRB v. Babcock & Wilcox). En 1992 et dans le même contexte, la Cour suprême réitéra sa décision (Lechmere v. NLRB). Même si dans les deux cas le NLRB avait pris fait et cause pour les syndicats, la Cour suprême ne reconnaissait pas la liberté d'expression.

D'autres effets de la loi mettent en relief la perte d'influence des syndicats lors d'une campagne de syndicalisation. Ici encore, la neutralité de l'employeur telle que l'entendait le Sénateur Wagner a disparu. Il lui est désormais possible d'organiser une assemblée générale du personnel (*Captive Audience*) afin d'exposer les conséquences d'une syndicalisation de l'entreprise. Il lui est également possible de convoquer un salarié dans le but de connaître son point de vue sur les effets d'un syndicat dans son entreprise. Tout cet ensemble constitue autant pressions sur les salariés afin d'empêcher la syndicalisation. Ironiquement, la seule limite imposée par la loi reste l'interdiction à un employeur d'avouer publiquement son hostilité aux syndicats. Toutefois, il garde le droit de prédire les effets néfastes que pourrait avoir un syndicat sur l'entreprise : baisse des salaires ou délocalisations. Si ces limites sont dépassées, la seule sanction prévue est l'organisation d'une nouvelle élection auprès du NLRB (Brody : 105-107).

Un autre effet négatif de la loi Taft-Hartley réside dans l'article 14 (b). La loi Wagner permettait le monopole d'embauche syndical entre employeurs et syndicats. Le nouvel article donne le droit aux États de supprimer cette clause et de limiter la syndicalisation. Plus exactement, l'appartenance à un syndicat ne constitue plus une condition d'emploi si un État en a décidé ainsi par vote (*Right-to-Work Laws*) (Bartosic et Hartley : 237). Tout en restant légale, la syndicalisation devient pratiquement impossible dans certains États. Très répandus dans les États du sud (la Caroline du Sud possède le taux de syndicalisation le plus faible du pays avec seulement 1,6 %), les *Right-to-Work Laws* ont été votées dans 24 États. Le dernier en date, l'État du Michigan était considéré comme un bastion syndical mais en décembre 2012, le gouverneur signait la loi (*The Economist* : 40). Avec l'article 14 (b), on assiste à un déplacement d'une loi fédérale à des lois d'États. Les conséquences sont sérieuses pour les salariés. Selon la fédération AFL-CIO, les États régis par ces lois offrent des salaires annuels qui sont inférieurs de 5 000 dollars par rapport à la moyenne nationale. Le taux de pauvreté est de 12,5 % comparé à la moyenne nationale qui est de 10 %. Le nombre de décès et d'accidents du travail est également plus élevé (The Truth About Right). Face à cette situation, certains membres du Congrès allaient tenter de voter une loi fédérale qui octroierait de nouveaux droits aux syndicats.

En 2003, le représentant George Miller et le sénateur Edward Kennedy présentaient le projet de loi *Employee Free Choice Act* (EFCA). Il ne faisait aucun doute que le projet avait pour but d'une part, d'arrêter le déclin syndical et d'autre part, de faciliter la syndicalisation. Il comprenait trois articles importants. Le vote à bulletin secret organisé par le NLRB était remplacé par des autorisations signées par des salariés désireux de se syndiquer (*Card Check System*). Si la majorité des salariés votait en faveur du syndicat, l'employeur était tenu de négocier un premier contrat dans le cadre des conventions collectives. Enfin, si l'employeur ne se pliait pas à ces mesures, il se verrait frapper de fortes pénalités financières (*Report on the Employee Free Choice* : 6). Même si le président Obama apporta son soutien au projet de loi, les discussions parlementaires s'éternisèrent devant la levée de boucliers des républicains et des lobbies patronaux tels que le *National Right to Work Committee* ou le *Center for Union Facts*. A l'époque, le Parti démocrate était majoritaire au Congrès mais seule la Chambre des représentants vota en faveur du projet. En 2009, le Sénat le rejetait avec l'aide de quatre élus démocrates. Deux conclusions s'imposent devant l'échec du EFCA : la résistance à la syndicalisation n'a jamais été aussi forte. Ensuite, il montre la désaffection de certains membres du Parti démocrate à l'encontre des syndicats et cela pour plusieurs raisons. Le soutien historique qui liait le Parti démocrate aux syndicats depuis le New Deal a largement disparu. Les années Reagan ont vu un alignement de certains Démocrates sur les thèses néolibérales. Enfin, leurs campagnes électorales sont largement financées par des entreprises privées qui ne cachent pas leur hostilité vis-à-vis du monde syndical (Debouzy : 246).

## Conclusion

Le statut juridique des syndicats aux États-Unis commence par la jurisprudence issue du droit coutumier. Puis, les lois fédérales lui succéderont pour finalement s'étendre aux lois d'États. Si la loi Wagner représenta un espoir qui se caractérisa par une forte syndicalisation, elle allait donner suite à la loi Taft-Hartley qui, encore aujourd'hui, limite la syndicalisation. L'échec du EFCA en 2009 montre bien le peu d'enthousiasme que suscitent les syndicats aux yeux des politiciens.

Est-il nécessaire de rappeler les conséquences ? En 2011, le pourcentage de salariés syndiqués ne représentait que 11,8 %, soit 14,8 millions d'adhérents. En 1983, le monde syndical américain comptait 17 millions de salariés. Aujourd'hui, seul le secteur public semble mieux loti avec 37 % de syndiqués contre 6,9 % dans le secteur privé. Cela signifie que 90 % des salariés du secteur privé ne sont pas syndiqués (Bureau of Labor Statistics). Bien entendu, ces caractéristiques s'accompagnent de baisses de salaire, de faibles ou inexistantes couvertures médicales et de retraites insuffisantes. Entre 1979 et 2006, le pourcentage de salariés

syndiqués bénéficiant d'une couverture de santé est passé de 69 % à 55 %. Ces chiffres reflètent également les menaces qui frappent les salariés désireux de se syndiquer et cela en toute impunité. Pourtant, en 2005, 53 % des salariés américains souhaitent adhérer à un syndicat. Malheureusement, la situation est loin de s'améliorer comme l'indique le professeur Hartley Shaken de l'université de Californie : « Adhérer à un syndicat n'est plus un droit, c'est un risque » (American Rights). Seule une loi fédérale prenant en compte l'amélioration des syndicats pourrait imposer un changement radical de la situation. N'est-il déjà pas trop tard ?

AFL-CIO. *The Truth About Right to Work for Less*. <http://www.clevelandaflcio.org>. Consulté le 17 octobre 2012.

AMERICAN RIGHTS AT WORK. *The Employment Free Choice Act : Ensuring the Economy Works for Everyone*. <http://www.americanrightsatwork.org>. Consulté le 17 octobre 2012.

BARTOSIC, Florian et HARTELY, Roger. *Labor Relations Law in the Private Sector*. Philadelphia : American Law Institute, 1977.

BERNSTEIN, Irving. *The New Deal Collective Bargaining Policy*. Berkeley : University of California Press, 1950.

———. *Turbulent Years : a History of the American Worker*. Boston : Houghton Mifflin, 1970.

BRODY, David. *Labor Embattled : History, Power, Rights*. Chicago : University of Illinois Press, 2005.

DEBOUZY, Marianne. *Le monde du travail aux Etats-Unis : les temps difficiles (1980-2005)*. Paris : L'Harmattan, 2009.

HAWLEY, Ellis. *The New Deal and the Problem of Monopoly*. Princeton : Princeton University Press, 1966.

KENNEDY, David. *Freedom from Fear : the American People in Depression and War, 1929-1945*. Oxford : Oxford University Press, 1999.

MONTGOMERY, Davis. *The Fall of the House of Labor*. Cambridge : Cambridge University Press, 1987.

NELLES, Walter. « Commonwealth v. Hunt ». *Columbia Law Review* 32, November 1932 : 1128-1169.

SALVATORE, Nick. *Eugene V. Debs : Citizen and Socialist*. Chicago : University of Illinois Press, 1982.

*The Economist*. 15 December, 2012 : 40.

TOMLINS, Christopher. *The State and the Unions : Labor Relations, Law, and the Organized Labor Movement in America*. Cambridge : Cambridge University Press, 1985.

———. *Law, Labor and Ideology in the Early American Republic*. Cambridge : Cambridge University Press, 1993.

TWENTIETH CENTURY FUND. *How Collective Bargaining Works*. New York : Twentieth Century Fund, 1945.

U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS. *Union Membership*. <http://www.bls.org>. Consulté le 17 octobre 2012.

U.S. Congress, House of Representatives, United States Strike Commission. *Report on the Chicago Strike of June-July, 1894*. Washington : U.S. Government Printing Office, 1895.

U.S. Congress, House of Representatives. *Final Report of the Industrial Commission* (56th Congress, 2<sup>nd</sup> Session). Washington : U.S. Government Printing Office, 1902.

———. *Report on the Employee Free Choice Act of 2007* (110th Congress, 1st Session). Washington : U.S. Government Printing Office, 2007.

### **Arrêts de la Cour suprême**

*Adair v. United States*, 208 U.S. (1908).

*Lechmere v. NLRB*, 505 U.S. 527 (1992).

*NLRB v. Babcock & Wilcox*, 351 U.S. 105 (1956).

*Shechter Poultry Corp. V. United States*, 295 U.S. 495 (1935).

### **Lois**

*National Industrial Recovery Act of 1933*, 48 Stat. 198-199.

*Norris-LaGuardia Act of 1932*, 47 Stat. 70.