



Droit du travail aux Etats-Unis

Actualisation au 1er avril 2007

© MINEFI – DGTPE

Prestation réalisée sous système de management de la qualité certifié AFAQ ISO 9001

Contrairement aux idées reçues, le droit américain s'appliquant aux relations du travail est extrêmement développé et complexe. Les actions en justice des employés aux Etats-Unis sont en outre monnaie courante et les tribunaux n'hésitent pas à condamner les entreprises à payer des dommages intérêts pouvant atteindre des montants très élevés.

Afin de minimiser de tels écueils, l'entrepreneur français doit se familiariser avec la complexité du cadre juridique en droit du travail pour mieux appréhender ses obligations de futur employeur américain et ne pas hésiter à consulter un avocat spécialisé. De plus, il est conseillé aux futurs employeurs de souscrire d'une part une assurance Responsabilité Civile, destinée à couvrir les dommages intérêts, et d'autre part une assurance Protection Juridique, destinée à couvrir les frais de représentation particulièrement importants aux Etats-Unis.

La complexité du cadre juridique : la diversité des sources légales.

Le cadre juridique américain entourant la relation de travail est complexe en raison de la diversité des sources légales (fédérales, étatiques et jurisprudentielles), et de la multiplication des accords d'entreprise dans certains secteurs de l'économie (cf. infra le développement sur la représentation syndicale). Afin de prendre la mesure de ses droits et obligations, l'employeur devra prendre connaissance à la fois des règles fédérales et des règles étatiques.

Ministère du travail (*Department of Labor*) : <http://www.dol.gov/>

Les textes fédéraux posent les grands principes applicables aux relations de travail. Applicable sur tout le territoire américain, ces grands principes garantissent aux employés une protection minimale que tout employeur est tenu d'assurer. Des agences fédérales veillent au respect de ces règles.

Agences étatiques du travail :
http://www.dol.gov/esa/contacts/state_of.htm

Ces textes **laissent aux Etats une grande latitude dans la mise en place de législations étatiques plus favorables aux salariés.** Ils disposent pratiquement tous de règles propres en matière de discrimination, de licenciement, de salaire et temps de travail, de responsabilité de l'employeur du fait des dommages causés par ses employés et bien sûr de fiscalité et cotisations sociales. Chaque Etat dispose d'une administration spécialisée pour les questions relatives à l'emploi dans sa circonscription.

La jurisprudence est une source de droit importante dans un système de

Pour en savoir plus sur le système judiciaire américain :

<http://www.missioneco.org/etatsunis/documents.asp?Rub=7&F=PDF&Num=73462>.

Common Law, dans la mesure où, bien plus qu'un outil d'interprétation des lois, elle est créatrice de droit. La maîtrise et l'étude de la jurisprudence aux Etats-Unis sont rendues difficiles par l'existence de deux systèmes juridiques et judiciaires parallèles. Les litiges survenant entre employeurs et salariés peuvent ainsi être portés soit devant les juridictions étatiques soit devant les juridictions fédérales en vertu des lois fédérales et/ou étatiques. **L'employeur doit en conséquence impérativement connaître et respecter une jurisprudence mouvante et particulièrement complexe.**

L'interdiction des discriminations.

Les textes fédéraux

<http://www.eeoc.gov/>

Trois lois fédérales essentielles encadrent l'interdiction des discriminations. La *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) est l'instance gouvernementale indépendante chargée de l'application et du respect de ces lois. Elle a un pouvoir d'investigation et se porte également fréquemment partie civile auprès des employés plaignants.

Discriminations basées sur la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale

Le Titre VII du *Civil Rights Act* de 1964 interdit les discriminations basées sur la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale et s'applique aux employeurs exerçant une activité liée au commerce entre Etats (en pratique tous les employeurs) et ayant au moins 15 employés. Les personnes protégées sont à la fois les destinataires d'offres d'emploi, les candidats à un emploi, les employés et même les anciens employés. Le texte interdit les discriminations mêmes non intentionnelles et s'applique dès lors que le comportement de l'employeur a eu un effet négatif sur un ou plusieurs individus appartenant à une des catégories protégées.

L'employeur étranger devra être particulièrement vigilant à la discrimination à rebours visant à favoriser les nationaux de son propre pays pour les promotions ou nominations aux postes clés de l'entreprise.

L'exemple du harcèlement sexuel

La répression du harcèlement sexuel découle de l'interdiction de toute discrimination sur la base du sexe posée par le Titre VII du *Civil Rights Act*.

Afin de diminuer les risques de voir sa responsabilité engagée, l'employeur pourra par exemple mettre en place et diffuser une politique claire sur la répression du harcèlement, et apporter une réponse appropriée et immédiate à toute allégation de harcèlement sexuel.

Discriminations basées sur un handicap physique ou mental

L'*American with Disabilities Act* (ADA) interdit les discriminations à l'encontre des personnes atteintes d'un handicap physique ou mental qui sont qualifiées pour le poste et s'applique aux employeurs ayant plus de 15 salariés. Les personnes protégées doivent présenter un handicap physique ou mental limitant de manière substantielle une ou plusieurs activités normales de la vie quotidienne, ou avoir présenté un tel handicap dans le passé, ou être perçues comme présentant un tel handicap. L'employeur devra offrir aux personnes protégées un aménagement de leur environnement de travail afin qu'ils puissent exercer leur emploi dans des conditions normales, dès lors que cet aménagement est raisonnable pour l'entreprise.

Discriminations basées sur l'âge

L'*Age Discrimination in Employment Act* (ADEA) interdit les discriminations basées uniquement sur un critère lié à l'âge et s'applique aux employeurs ayant plus de 20 employés. Les personnes protégées sont (1) les

destinataires d'offres d'emploi, (2) les candidats à un emploi et (3) les employés âgés de plus de 40 ans. Il existe néanmoins certaines limites telles que la possibilité d'avoir un système d'ancienneté, de mettre en place un système de départ en retraite ou préretraite sur la base du volontariat, ou encore de prendre des décisions basées sur le critère de l'âge pour les impératifs de l'emploi en question.

Les textes étatiques

Les lois fédérales ne posant que les standards minima en matière de politique de discrimination, les Etats ont la possibilité de renforcer la protection. De nombreuses lois étatiques ajoutent des interdictions supplémentaires et diminuent pour la plupart le nombre d'employés minimum nécessaire à leur application, élargissant ainsi leur champ d'application. Il est donc essentiel de prendre connaissance des spécificités de ces lois via les agences étatiques du travail (cf. supra).

La formation de la relation de travail.

L'annonce d'emploi

L'annonce ne doit pas comporter d'exigence qui pourrait être perçue comme discriminatoire. Afin d'éviter cet écueil, l'annonce devra être rédigée de manière succincte mais précise et toute exigence justifiée par le poste à pourvoir.

La phase de sélection

Un formulaire de candidature (*Application Form*) est fréquemment utilisé comme moyen de sélection des candidats. Sa rédaction doit obéir à certaines règles, le plus souvent liées aux questions de discrimination (par exemple, ne pas demander le sexe, la nationalité ou la situation de famille). Sont également inclus ou joints au formulaire, une liste de références (personnes) que le candidat autorise l'employeur à contacter, une déclaration que l'emploi est considéré « *at will* » (cf. infra) et une déclaration demandant au candidat de prouver qu'il est autorisé à travailler aux Etats-Unis.

L'**utilisation de tests** peut être nécessaire pour certains emplois. Là encore, les tests ne doivent pas être discriminatoires et doivent être justifiés par la nature de l'emploi.

La formulation des questions lors de l'**entretien** doit être préparée avec attention. Toute question qui n'aurait aucun rapport avec l'évaluation des candidats en fonction des caractéristiques décrites dans l'annonce est à proscrire.

L'embauche

Social Security Administration

<http://www.ssa.gov/>

US Citizenship and Immigration

Services <http://uscis.gov/>

Internal Revenue Service

<http://www.irs.gov/>

La **décision d'embauche** doit intervenir après une vérification des informations fournies par le candidat (*background check*) afin notamment d'éviter des poursuites pour embauche négligente (*negligent hiring*) en cas de dommage causé à un tiers. L'employeur pourra être poursuivi pour embauche négligente s'il est prouvé que, s'il avait fait les vérifications d'usage, l'individu n'aurait pas été embauché et n'aurait donc pas causé de dommage. La responsabilité de l'employeur ne disparaît pas en cas de recours à une agence de recrutement ou de travail temporaire.

L'**offre d'emploi** peut être communiquée par oral ou par écrit. Le plus souvent l'offre sera faite par oral et confirmée par écrit pour des questions de preuve. Cette offre doit contenir une description du poste offert, le lieu de travail, le salaire proposé, les avantages salariaux et sociaux, la date de

commencement, les documents ou informations qui devront être fournis par le candidat et une date avant laquelle le candidat doit accepter ou refuser l'offre. Il est également important de faire clairement apparaître que l'offre est conditionnelle et soumise à négociation et acceptation. Le candidat ne doit pas être amené à croire qu'il est définitivement embauché alors que telle n'est pas l'intention de l'employeur.

L'*employment at will*, qui consiste à embaucher les employés sans contrat, est la règle tandis que la conclusion d'un contrat de travail est l'exception aux Etats-Unis. La relation de travail est entamée pour une durée indéterminée et peut être terminée par les deux parties sans raison particulière et sans préavis. Cependant, la théorie de l'*employment at will* comporte de nombreuses exceptions législatives et jurisprudentielles, ou encore contractuelles. Le recours à un contrat de travail est fréquent lorsque l'employé dispose d'un pouvoir de négociation suffisant (par exemple, un cadre supérieur ou un technicien spécialisé).

La relation de travail.

De nombreuses obligations La relation de travail est régie par de nombreuses règles dont l'employeur doit impérativement prendre connaissance. Ces règles concernent des questions aussi variées que le respect de la vie privée, la diffamation, ou la responsabilité pénale de l'employeur du fait de ses employés.

La mise en place de règles de travail claires La mise en place de règles claires et d'une communication adéquate pourra permettre d'éviter les malentendus et procès en découlant. Les règles mises en place doivent cependant être justifiées par l'activité de l'entreprise, des règles inutiles ou trop restrictives pouvant être interprétées comme discriminatoires. Ces règles devront évoquer, outre les questions de discrimination et de harcèlement sexuel évoquées ci-dessus, les questions de congés pour raisons familiales (*Family and Medical Leave Act* de 1993), l'usage du tabac et de drogues (*Drug Free Workplace Act* de 1988) dans l'entreprise, l'absentéisme et la ponctualité, la violence ou les vols sur le lieu de travail, l'utilisation des équipements de l'employeur, la discipline ou encore la protection des informations confidentielles. Autant de règles qui, rédigées avec l'aide d'un avocat spécialisé, communiquées par écrit dès l'accueil du nouvel employé et consignées dans un « guide de l'employé » (*employee handbook*), peuvent minimiser les risques de procès pour licenciement abusif.

Les normes de sécurité et de santé <http://www.osha.gov/> Le *Occupational Safety and Health Act* de 1970 (dit loi OSHA) régit les normes de sécurité et de santé sur le lieu de travail au niveau fédéral. Cette loi, administrée par l'*Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), s'applique à tous les employeurs sans aucune condition tenant au nombre d'employés ou au volume d'affaires. Les Etats peuvent adopter des lois, appelées *State Plan*, complétant les dispositions de la loi fédérale et devant être approuvées par OSHA. L'employeur devra ainsi rechercher les règles complémentaires applicables à son Etat d'implantation. La loi contient en premier lieu une obligation générale pour tout employeur de maintenir un environnement de travail libre de tout danger, évident ou potentiel, pouvant entraîner la mort ou de sérieuses blessures. Cette obligation a pour objectif de protéger les employés dans tous les cas où il n'existe pas de norme spécifique. La loi contient également des normes de sécurité sectorielles (industrie générale, construction, maritime et agriculture) spécifiques. Enfin, des obligations supplémentaires s'appliquent aux

entreprises utilisant ou manipulant des matériaux réputés dangereux.

La plupart des Etats impose aux employeurs de souscrire une assurance contre les accidents du travail pour leurs salariés (cf. infra).

Salaire et temps de travail

Le *Fair Labor Standards Act* (FLSA) est la loi fédérale applicable en matière de salaire et de temps de travail. L'employeur devra identifier si le FLSA lui est applicable et quelles sont ses obligations.

Champs d'application du FLSA

Le FLSA s'applique aux entreprises (1) engagées dans des activités de commerce interétatique ou international et (2) réalisant au moins 500 000 dollars de chiffre d'affaires. Dans le cas où le FLSA ne s'applique pas à une entreprise, il est possible que certains employés soient couverts par le texte à titre individuel, si les employés (1) sont engagés dans des activités de commerce interétatique, et (2) ne sont pas expressément exclus du bénéfice du texte (cadres, personnels administratifs, professionnels).

Protection offerte aux employés

<http://www.dol.gov/dol/topic/wages/subminimumwage.htm>

<http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm>

Un **salaire minimum** (5,15 dollars de l'heure au 1er avril 2007) est garanti à tous les employés, sauf certaines catégories (par exemple, les représentants de commerce indépendants, les apprentis ou les étudiants) auxquelles peut être appliqué un taux inférieur dit « subminimum ». Le salaire minimum est garanti à plus de 130 millions de travailleurs sur les 146 millions de travailleurs actifs américains début 2007. De plus, de nombreuses lois étatiques augmentent le montant du salaire horaire minimum et/ou posent des conditions différentes pour son application. Il convient en conséquence de les connaître, car si le salaire minimum de l'Etat est supérieur, c'est celui-là qu'il faudra verser.

<http://www.dol.gov/dol/topic/wages/overtimepay.htm>

<http://www.dol.gov/dol/compliance/comp-flsa.htm>

La semaine de travail est de 40 heures. Toute heure travaillée au-delà est considérée comme **heure supplémentaire** et doit être payée une fois et demie le taux horaire minimum, soit 7,725 dollars (ou plus selon la loi étatique considérée). Certaines catégories d'employés ne sont pas ou que partiellement protégés par cette disposition (par exemple, les marins, les chauffeurs de taxi, les employés de maison résidant sur le lieu de travail). Il conviendra également de prendre connaissance de la nouvelle réglementation concernant les « white colars » (dirigeants, administrateurs, etc.) entrée en vigueur le 23 août 2004. Enfin, il existe des lois étatiques dans ce domaine. L'employeur doit les appliquer si elles sont plus exigeantes.

Le FLSA contient également des **dispositions spécifiques** sur l'emploi des jeunes de moins de 18 ans (limitant le nombre d'heures pouvant être travaillées, le moment de la journée et les industries concernées), l'égalité de salaire pour un travail égal découlant du *Equal Pay Act* de 1963 incorporé dans le FLSA (les cadres, personnels administratifs et professionnels qui ne sont pas couverts par le FLSA, le sont pour ces dispositions), l'obligation d'affichage des droits des employés en matière de salaire et d'heures supplémentaires et l'obligation de conservation des documents (fiches de paie, attribution de commissions ou primes exceptionnelles, etc.). Dans tous ces domaines, il convient de toujours s'assurer que les Etats ne disposent pas d'une réglementation plus stricte.

Protection sociale

Le système de protection sociale obligatoire américain est moins complet que celui de la France. Les charges sociales obligatoires et facultatives sont énumérées ci-après :

Charges sociales à caractère obligatoire

- Assurance vieillesse « *Social Security* » (cotisations déterminées par le *Federal Insurance Contributions Act*) ;
- Assurance chômage « *Unemployment Insurance* » (gérée conjointement par l'Etat fédéral et les États fédérés) ;
- Assurance contre les accidents du travail « *Workers Compensation and Employers Liability Insurance* » (souscrite auprès d'une compagnie d'assurance privée ou d'une mutuelle d'Etat).

Charges à caractère facultatif ou avantages sociaux (benefits)

Aux États-Unis, outre les diverses cotisations et impôts dont chaque employeur est redevable, il existe trois autres principaux régimes sociaux au profit des salariés pouvant être mis en place par les employeurs. Il est fortement conseillé aux entreprises de souscrire à la plupart de ces régimes afin d'attirer un personnel de qualité. Il s'agit de :

- L'assurance maladie « *Health insurance* » ;
- L'assurance vie « *Life insurance* » ;
- Les régimes complémentaires de retraite.

La fin de la relation de travail.

En droit américain, il n'existe pas de procédure de licenciement à proprement parler. En pratique néanmoins, un licenciement se prépare et se gère avec au moins autant de précision qu'une embauche.

Licenciement pour mauvaise conduite ou insuffisance professionnelle

Les risques de procès pour licenciement abusif sont importants mais peuvent être évités si l'employeur peut prouver qu'il n'a pas outrepassé les droits de l'employé. Il pourra par exemple prendre les précautions suivantes : établir et communiquer des règles de conduite et de travail claires (cf. supra) ; appliquer ces règles équitablement ; ou encore établir un système d'évaluation des performances.

Licenciement pour raisons économiques ou d'organisation

Un licenciement pour des raisons économiques ou d'organisation est valable si ces raisons sont réelles et peuvent être prouvées. Les tribunaux ne contestent que très rarement ce type de décision. L'employeur devra cependant s'assurer que le processus de sélection de ceux qui seront visés par le licenciement ne sera pas discriminatoire (par exemple l'ancienneté est un critère généralement accepté).

Les accords de départs amiables

L'employeur peut négocier un accord de départ amiable (*severance agreement*) qui doit être écrit, signé par l'employeur, comporter une contrepartie, et allouer une période de réflexion. L'accord inclut toujours une clause selon laquelle l'employé s'engage à ne pas poursuivre son ex-employeur en justice, et inclut parfois un délai de rétractation. Certaines règles spécifiques s'appliquent pour les employés de plus de 40 ans dans le cadre de l'ADEA (cf. supra).

Les limitations au droit de l'employeur à licencier

S'il existe un contrat de travail, il convient de relire avec précaution le contrat afin de déterminer les obligations mises à la charge des parties en cas de licenciement. Il faut être particulièrement vigilant avec les promesses implicites découlant d'un document écrit ou d'une relation de travail de longue durée. En l'absence de contrat de travail, il s'agira encore une fois d'accorder une importance particulière aux lois fédérales et étatiques anti-discriminations. Certaines lois étatiques posent d'autres interdictions de licenciement dans des cas précis et l'employeur devra encore une fois se

familiariser avec celles-ci.

Les syndicats.

<http://www.nlr.gov>

Le *National Labor Relations Act* de 1935 établit le droit des employés à se syndiquer et à prendre part à des négociations collectives pour parvenir à un règlement de leurs conflits. Le *National Labor Relation Board* (NLRB) est l'agence fédérale en charge des relations entre les employeurs et les syndicats (représentativité, organisation d'élection).

La mise en place d'un syndicat

L'éventuelle mise en place d'un syndicat au sein de l'entreprise se fait de la manière suivante : généralement, les représentants d'un syndicat entrent en contact avec les employés dans le but d'obtenir leur soutien afin que soit organisée une élection syndicale dans l'entreprise. Afin qu'une telle élection puisse être envisagée, au moins 30% des employés doivent avoir signé une autorisation (*authorization card*) permettant à un syndicat de demander au NLRB de pouvoir organiser une élection syndicale au sein de l'entreprise. Si plus de 50% des votes sont en faveur d'un syndicat, ce dernier se voit conférer la représentation exclusive de tous les employés de l'entreprise et ce, quel qu'ait été leur vote.

Les conséquences

L'existence d'une représentation syndicale au sein de l'entreprise entraînera la négociation d'un accord d'entreprise (*collective agreement*) élaborée dans le cadre d'une procédure appelée « *collective bargaining* » créant des obligations supplémentaires à la charge de l'employeur.

Pour en savoir plus

Publications des Missions Economiques

- Le Guide « *S'implanter aux Etats-Unis* ».
- Le Guide « *Exporter aux Etats-Unis* ».

Contacts

- Questions en droit du travail : Service Juridique de la Mission Economique de l'Ambassade de France à Washington, DC (sao-etatsunis@missioneco.org).
- Questions sur la protection sociale et les syndicats : Service du Conseiller aux Affaires sociales de l'Ambassade de France à Washington, DC (laboroffice@ambafrance-us.org).

Copyright

Tous droits de reproduction réservés, sauf autorisation expresse de la Mission Economique de WASHINGTON (adresser les demandes à sao-etatsunis@missioneco.org).

Clause de non-responsabilité

La ME s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication qui ne vise pas à délivrer des conseils personnalisés qui supposent l'étude et l'analyse de cas particuliers.



Auteur :

Mission Économique
Adresse : 4101 Reservoir Road, NW
WASHINGTON, DC 20007-2173
ÉTATS-UNIS
Rédigée par : Marianne FAESSEL-KAHN
Brune MESGUICH-JACQUEMIN
Revue par : Eric POULAIN