



ARTICLE

L'ACTION DE GROUPE CONTRE LES DISCRIMINATIONS VOTÉE LE 5 NOVEMBRE 2015 PAR LE SÉNAT

Droit du travail et de la protection sociale | 03/06/16 | Eric Manca



L'action de groupe contre les discriminations votée le 5 novembre 2015 par le sénat : un champ d'application voulu très large.

Le 1er octobre 2014, la procédure d'action de groupe créée par la loi dite Hamon (loi du 17 mars 2014 relative à la consommation) entrain en vigueur en droit français après plusieurs décennies de débats. Sans attendre de bénéficier d'un retour d'expérience suffisant, le Gouvernement a depuis lors déposé deux projets de loi au Parlement en vue de créer de nouvelles procédures d'actions de groupe en matière de produits de santé et de lutte contre les discriminations.

Sur ce dernier point, le projet de loi relatif à la justice du XXIème siècle (projet de loi « Justice ») porté par la Garde des Sceaux a été voté en première lecture par le Sénat le 5 novembre 2015. La procédure parlementaire accélérée ayant été mise en œuvre, cette loi devrait être définitivement adoptée dès le premier trimestre 2016. Les principales caractéristiques et contours de l'action de groupe contre les discriminations sont détaillés ci-après.

Les syndicats représentatifs et les associations agréées auraient qualité pour introduire des actions de groupe

Le projet de loi de Christiane Taubira, tel que modifié par le Sénat en première lecture, confère qualité pour agir à cette fin aux associations titulaires d'un agrément national, dont l'objet statutaire comporte la défense des intérêts auxquels il a été porté atteinte. Ces associations ne sont néanmoins pas autorisées à agir au titre de discriminations prétendument commises dans le cadre d'une relation de travail.

Ce texte permet en outre aux syndicats représentatifs de salariés au niveau national, mais également au niveau des entreprises et des branches, d'initier -- en matière de discrimination au travail -- des actions de groupe contre un employeur privé ou public. Ils n'ont en revanche pas qualité pour introduire d'autres types d'actions de groupe.

Un champ d'application très large

Le projet de loi « Justice » modifie la loi du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations pour autoriser les actions de groupe au nom de plusieurs personnes qui, placées dans une situation similaire, subiraient une discrimination directe ou indirecte, fondée sur un même motif (manquement légal ou contractuel du professionnel) et imputable à une même personne privée ou publique.

Dans la procédure d'action de groupe de droit commun, les actions peuvent tendre à la fois à la cessation du manquement et à la réparation des préjudices subis.

Par contre, en ce qui concerne l'action de groupe dans le domaine des relations du travail, celle-ci aurait pour objet unique de faire cesser la discrimination alléguée (injonctions, assorties éventuellement d'astreintes).

La réparation du préjudice individuel consécutif relèverait quant à elle de l'action individuelle de la victime devant le Conseil de Prud'hommes, raison pour laquelle, la prescription des actions individuelles serait suspendue pendant le cours de l'action de groupe et plus précisément à compter de la notification de la mise en demeure enjoignant à l'employeur de faire cesser la situation dénoncée.

La nouvelle procédure d'action de groupe pourra donc porter sur toutes les potentielles discriminations commises au sein de l'entreprise (manquement contractuel et/ou légal) mais également, au-delà de la relation de travail, sur celles relatives aux conditions dans lesquelles les contrats de vente ou de prestations de services sont conclus avec les particuliers, aux prestations qui leur sont accordées ou refusées, etc.

Dans ces conditions, le risque d'instrumentalisation de la procédure d'action de groupe à des fins stratégiques et/ou médiatiques sera beaucoup plus important qu'en matière de consommation, à l'heure où une entreprise est jugée tout autant sur ses valeurs que sur ses produits.

Une mise en demeure préalable obligatoire

Le projet de loi prévoit cependant un préalable nécessaire à la mise en œuvre de l'action de groupe. L'association ou le syndicat devra en effet avoir, préalablement à toute action, notifié au professionnel une mise en demeure de faire cesser le manquement dénoncé (étant rappelé que depuis la loi du 27 mai 2008, qui organise un mode probatoire allégé, il suffira au demandeur de présenter « des faits laissant présumer » l'existence de la situation de discrimination alléguée).



L'action de groupe n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de quatre mois à compter de la réception de la mise en demeure (droit commun).

Cette mise en demeure préalable devrait permettre aux entreprises concernées de s'attacher à prévenir l'action de groupe en privilégiant la voie de la discussion/négociation amiable et, en tout état de cause, d'éviter d'en découvrir l'existence dans les médias, comme cela a malheureusement été le cas pour les premières actions en matière de consommation.

Sur le terrain spécifique des relations de travail, l'employeur disposerait d'un délai d'un mois à compter de la réception de la mise en demeure pour en aviser ses institutions représentatives du personnel (CE ou, à défaut, DP), ainsi que ses syndicats représentatifs. A la demande de l'un d'eux, une discussion/négociation devrait s'ouvrir pour mettre un terme à la situation ou pour faire connaître les motifs qui s'opposent à la position exprimée. En l'absence de solution au terme d'un délai de 6 mois suivant la mise en demeure, l'action de groupe serait alors ouverte à l'organisation syndicale.

Présentation de la procédure d'action de groupe en vue de la cessation de la discrimination

En matière de lutte contre les discriminations dans les relations de travail, l'action de groupe ne peut tendre qu'à la cessation de la discrimination (dans la rédaction actuelle du projet). Dans tous les autres domaines, les actions de groupe pourront avoir pour objet la cessation de la discrimination et/ou la réparation des préjudices causés par cette pratique.

L'association ou le syndicat introduit l'action de groupe devant le Tribunal de grande instance ou le Tribunal administratif compétent en vue de la cessation d'une discrimination collective fondée sur un même motif et imputable à une même personne. L'acte introductif se fondera sur un nombre indéterminé de « *cas individuels* » (soit au minimum deux individus). La juridiction saisie statuera à la fois sur la recevabilité de l'action et sur le fond de la demande. Si le Tribunal constate l'existence d'une discrimination, il enjoint au professionnel de cesser ou de faire cesser cette discrimination et de prendre, dans un délai qu'il fixe, toutes les mesures utiles à cette fin, au besoin avec l'aide d'un tiers qu'il désigne. Il peut assortir sa condamnation d'une astreinte.

Présentation de la procédure d'action de groupe en réparation des préjudices subis du fait d'une discrimination (hors relations de travail)

Phase 1 : Dans cette procédure, la juridiction saisie (judiciaire ou administrative) statuera à la fois sur la recevabilité de l'action et sur la responsabilité du professionnel. Si elle retient la responsabilité du professionnel, la juridiction identifiera dans un même jugement les critères de rattachement au groupe et les modalités de publicité. Après l'épuisement des voies de recours (appel et cassation), les mesures de publicité seront mises en œuvre (le cas échéant, des publicités à la télévision) et commencera alors la phase d'indemnisation.

L'ensemble des préjudices subis, à l'exception des préjudices moraux, peuvent être indemnisés.

Phase 2 : Le projet de loi « Justice » prévoit deux types de procédure de réparation des préjudices :

- Une procédure individuelle de réparation des préjudices. Une fois informées du jugement, les victimes peuvent adhérer au groupe (système d'*opt-in* tardif) en adressant une demande de réparation, soit au demandeur, soit au professionnel condamné. Ce dernier pourra les indemniser au cas par cas si elles remplissent les critères fixés par le jugement. Les individus confrontés au refus du professionnel de les indemniser devront chacun introduire une action devant le même juge pour obtenir la condamnation du professionnel.

- Une procédure collective de liquidation des préjudices. Les victimes adhéreront au groupe en se déclarant auprès du demandeur à l'action, chargé de solliciter auprès du responsable la réparation du dommage. A cette fin, le demandeur pourra négocier avec le professionnel un accord (même partiel) qui devra être homologué par le juge. En cas d'échec, le même juge, saisi par le demandeur, tranchera la question des préjudices individuels non-réparés.

En l'état, les actions de groupe ne pourront pas porter sur des discriminations qui auraient cessé à la date d'entrée en vigueur de la loi Taubira

Il est néanmoins à craindre que, comme cela a finalement été le cas pour la loi Hamon, cette disposition soit supprimée par l'Assemblée Nationale, ce qui serait source d'une grande insécurité juridique pour l'ensemble des entreprises.

Il est enfin à noter que toute sollicitation, par un membre d'une profession réglementée, à effet d'engager une action de groupe est prohibée.

Eric Manca, associé
