

VERS UN ORDRE JURIDICTIONNEL SOCIAL

Atelier 3 : La justice du travail – action individuelle, action collective

La justice du travail, action individuelle et action collective

Restitution de l'atelier

par Rachel LOKIEC, juriste à CIDECOS

PLAN

I. Développer les mécanismes existants

A. Utilisation insuffisante des mécanismes juridiques

B. Stratégies multiples

II. Créer de nouveaux mécanismes

A. Pourquoi développer l'action collective ?

B. Les obstacles

III. Quelques pistes

Bien que la distinction entre l'individuel et le collectif ait accompagné la construction du droit du travail (1), la césure ne doit pas être surestimée ; les deux sont étroitement liés. Une affaire individuelle reflète toujours un problème collectif, celui de la légalité sociale. Inversement, une action collective (entendue comme l'action du syndicat, voire d'autres IRP) a vocation à protéger l'intérêt des salariés (2).

Le débat sur l'articulation de l'action individuelle et de l'action collective vient du fait qu'en droit français, l'action en justice (entendue comme le droit pour une personne d'être entendue par un juge) est avant tout une action personnelle, individuelle. « *Nul ne plaide par procureur* », énonce le célèbre adage. Rien d'étonnant, par conséquent, à ce que le salarié puisse agir en justice pour défendre ses intérêts. Rien d'étonnant, non plus, à ce que le syndicat soit habilité à agir en justice pour défendre les siens. Le fait que le syndicat signataire d'une convention collective puisse agir pour faire respecter ladite convention ne soulève pas davantage de difficultés, même si ce type d'action intéresse un collectif de salariés.

L'originalité du Code du travail tient dans le fait qu'il reconnaît au syndicat le droit d'agir en justice pour défendre le cas d'un individu (c'est l'action de substitution) ou l'intérêt de la profession (c'est l'action sur le fondement de l'article L.2132-3). Des actions qui s'expliquent par le fait que l'intérêt d'une personne ne coïncide pas toujours avec celui du groupe. Pour preuve, l'affaire *Bricorama*, dans laquelle des salariés de l'entreprise de bricolage s'étaient alliés avec leur employeur contre les syndicats qui demandaient la fermeture des magasins le dimanche.

Il existe donc des possibilités d'actions collectives ou semi-collectives (sans parler des actions du CE, du CHSCT, du droit d'alerte des DP). Mais, elles ne sont pas suffisamment exploitées (I.). Outre ce premier constat, le nécessaire développement de l'action collective passe par la création de nouveaux mécanismes (II.).

I. Développer les mécanismes existants

A. Utilisation insuffisante des mécanismes juridiques

Le constat général est que les mécanismes juridiques existants sont sous-utilisés. C'est le cas de :

- L'action de substitution du syndicat, sans doute parce qu'elle n'offre pas l'anonymat au salarié.
- L'intervention volontaire des syndicats dans le cadre de l'action prud'homale.

(1) Propos de Sophie Rozez.

(2) Propos de Pascal Rennes.

- Les demandes de dommages-intérêts pour les syndicats. On rencontre encore trop souvent des indemnisations symboliques, alors qu'une réelle réparation non seulement interpellerait davantage l'employeur, mais encore permettrait de développer les moyens syndicaux.
- Autre angle d'attaque à développer, celui du droit pénal, qui exerce sur l'employeur une contrainte souvent supérieure à celle résultant de la crainte d'une sanction civile.

En dehors de ces moyens de pur droit, certaines stratégies peuvent être déployées devant ou en dehors des tribunaux pour renforcer l'action collective dans l'intérêt des salariés.

B. Stratégies multiples

Il peut s'agir de stratégies de renforcement et de soutien des militants dans l'entreprise, maillons essentiels par lesquels les revendications du syndicat pourront progresser. Par exemple, l'UL CGT de Versailles a mis en place, pour les syndicalistes titulaires de mandats, un « mariage » d'entreprises. Ce qui signifie, en l'occurrence, que le délégué du personnel de l'entreprise A est « marié » avec le délégué du personnel de l'entreprise B, l'un défendant

l'autre en cas de problème. La question a été posée de l'état de la réflexion de la CGT sur le sujet du soutien des militants.

Il peut aussi s'agir de stratégies dont les moyens peuvent être puisés dans le Code du travail, consistant à aider les salariés en cas d'action individuelle. Par exemple, dans une entreprise où le système hiérarchique était apparu particulièrement anxiogène, le CHSCT a demandé une expertise sur la souffrance au travail. L'un des salariés victimes de harcèlement moral a ensuite introduit une action individuelle avec le syndicat intervenant volontairement à ses côtés. Le salarié a obtenu gain de cause grâce, notamment, à l'expertise qui avait été commandée par le CHSCT.

D'autres ont évoqué la stratégie judiciaire consistant à présenter plusieurs centaines de dossiers individuels en même temps, ce qui, dans certains cas, amène l'employeur à « céder » et à rétablir les salariés dans leurs droits avant toute décision de justice.

Au-delà de ce premier axe, basé sur le développement des moyens existants, les débats ont montré qu'un meilleur traitement de « gros » dossiers, comme celui des discriminations hommes/femmes, nécessite de nouveaux mécanismes pour appréhender l'action en justice des syndicats.

II. Créer de nouveaux mécanismes

A. Pourquoi développer l'action collective ?

Parmi les raisons qui légitiment le recours aux actions collectives, deux apparaissent essentielles.

La première tient au fait qu'une action individuelle ne produit d'effet que pour le salarié qui a introduit l'action et non pour les autres qui, pourtant, seraient confrontés au même problème. Cela est dû à ce qu'il est convenu de nommer « l'effet relatif de la chose jugée ». Même si une décision individuelle peut faire jurisprudence, chaque salarié qui voudra en bénéficier devra à son tour saisir la justice.

La seconde raison justifiant le développement de l'action collective tient à ce que l'action individuelle du salarié se heurte au risque de représailles par l'employeur. Ce qui explique que la majeure partie du contentieux prud'homal ait lieu après et à propos de la rupture du contrat de travail (3).

Plus généralement, la préoccupation est de savoir comment agir, pendant que les salariés sont encore dans leur emploi, pour rétablir la légalité.

B. Les obstacles

Le développement de l'action collective se heurte à plusieurs obstacles.

Elle se heurte d'abord, et avant tout, au droit de chacun à l'accès au juge, reconnu par l'article 6-1 CEDH (4) : l'action collective ne doit pas porter atteinte à la liberté d'agir (ou non) du salarié. Elle achoppe, ensuite, sur l'exigence d'un intérêt personnel et direct pour pouvoir agir en justice. À cet égard, la distinction malaisée entre intérêt individuel et intérêt collectif rend le périmètre de l'action collective incertain.

L'action du syndicat est d'ailleurs presque toujours liée à une action individuelle, que ce soit devant le CPH (le syndicat qui intervient comme partie volontaire se greffe sur une action individuelle) ou devant

(3) V. l'intervention d'Evelyne Serverin *supra*.

(4) Rappelons qu'en 1989, le Conseil constitutionnel avait soumis la validité de l'action de substitution du syndicat à la condition que cette action préserve la liberté d'agir du salarié.

le TGI (l'action du syndicat devra généralement être complétée par une action individuelle des salariés pour que ces derniers puissent bénéficier de l'action du syndicat).

Cette dernière affirmation est toutefois à nuancer depuis quelque temps. Les juges du fond et même la Cour de cassation, depuis son arrêt du 25 septembre 2013 (5), permettent que, dans le cadre d'une action du syndicat devant le TGI, soit demandée l'application de la décision à l'ensemble des salariés concernés.

Comme il a été souligné lors des débats, quoique, depuis peu, l'action collective permette directement de rétablir les salariés dans leurs droits, l'indemnisation intégrale du préjudice subi par ces derniers passe encore par une action individuelle.

Il résulte de ces divers obstacles une dispersion des contentieux.

Indépendamment de ces obstacles juridiques, reste la question de la forme que devrait prendre, concrètement, l'action du syndicat en faveur des salariés. Force est de constater qu'elle prend aujourd'hui essentiellement la forme d'une délégation de pouvoir des salariés au syndicat. L'action collective doit-elle se résumer à un recensement des difficultés, voire des pièces, le tout étant transmis à un avocat ? Doit-elle s'adresser aux seuls adhérents ou à l'ensemble des salariés ?

III. Quelques pistes

En tenant compte de ces difficultés, plusieurs propositions peuvent être avancées.

La piste de l'action de groupe vient immédiatement à l'esprit, sur le mode des *class actions* existant aux États-Unis. Une telle action présente, bien souvent, l'avantage d'une plus grande médiatisation des affaires, ce qui peut, dans certains cas, participer à l'efficacité de l'action. Même si la réflexion mérite d'être menée, deux inconvénients majeurs doivent être signalés, que révèle le système américain. D'une part, l'indemnisation forfaitaire du préjudice subi par les individus se heurte au principe français de la réparation intégrale du préjudice. D'autre part, l'expérience américaine révèle une action difficile à monter, parce que coûteuse et longue : il est obligatoire, outre-atlantique, de passer d'abord par une médiation individuelle dans l'entreprise.

Autre piste, celle visant à mettre en adéquation l'objet du syndicat, tel que défini par le Code du travail, et les possibilités d'action en justice qu'il lui reconnaît. En effet, la définition de l'objet du syndicat a été modifiée, modernisée et élargie, sans que l'on révisé le régime des actions en justice. Il en résulte que l'objet du syndicat est, aujourd'hui, plus large que ses possibilités d'action en justice. Cette piste a été avancée par la CGT.

Une troisième orientation, qui ne s'oppose pas aux précédentes, pourrait résider dans la création d'un tribunal social unique, comme le préconisaient, par le passé, P. Laroque et, plus récemment, le rapport *Marshall*. Cela simplifierait l'accès au juge

et éviterait la dispersion du contentieux. Un tribunal unique permettrait sûrement de dépasser, en partie, la difficulté de l'articulation de l'action collective et de l'action individuelle.

La création d'un tel tribunal ne garantirait cependant pas de rétablir la légalité pendant la période de présence du salarié dans l'entreprise. Cet objectif, essentiel, peut, en revanche, être atteint en poussant plus loin la logique développée par les TGI et la Cour de cassation, visant à faire produire à l'action collective des conséquences individuelles. Il pourrait, par exemple, être envisagé qu'une fois le principe de droit tranché par le tribunal social, un examen automatique des cas individuels concernés permette de rétablir chaque salarié dans ses droits, sans pour autant que ce dernier ne soit demandeur de quoi que ce soit et ne s'expose à des représailles.

Il faut, enfin, rappeler ce qui devrait être une évidence, mais ne l'est pas en pratique. L'action en justice des syndicats ne gagnera en efficacité que si elle règle le litige tant qu'il existe. Il faut, pour ce faire, que les délais permettent de « battre le fer tant qu'il est chaud ». Autrement dit, pour reprendre les termes utilisés, que le temps judiciaire corresponde au temps de la lutte des classes...

Rachel Lokiec

(5) Cass. Soc. 25 septembre 2013, n° 12-13697, Dr Ouv. 2014 p. 41 n. M. Keller Lyon-Caen.