



Extension des "actions de groupe" aux discriminations collectives

publié le 23/01/2017, vu 3935 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Quelles sont les modalités des actions de groupe en cas de discriminations collectives?

Après l'ouverture des actions de groupe en matière de consommation (loi du 17 mars 2014) et de santé (loi du 26 janvier 2016), la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice au XXI^e siècle, élargit les actions de groupe aux discriminations.

Les conditions de l'action de groupe sont identiques.

Ainsi, une action de groupe peut être exercée en justice lorsque plusieurs personnes placées dans une situation similaire subissent un dommage causé par une même personne ou par une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public, ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles.

Cette action peut être exercée en vue soit de la cessation d'un manquement, soit de l'engagement de la responsabilité de la personne ayant causé le dommage afin d'obtenir la réparation des préjudices subis, soit de ces deux fins.

La loi prévoit que toute clause ayant pour objet ou pour effet d'interdire à une personne de participer à une action de groupe est réputée non écrite.

Il existe ainsi **un droit à l'action de groupe**.

Le code pénal réprime toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, l'handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation.

Une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peut agir aux mêmes fins, pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi ou à un stage en entreprise.

La loi offre ainsi la possibilité d'agir devant une juridiction civile afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif précité et imputable à un même employeur.

Préalablement à l'engagement de l'action de groupe, les personnes doivent demander à l'employeur, par tout moyen conférant date certaine à cette demande, de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée.

Dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, l'employeur doit engager une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée.

Ce n'est qu'à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande tendant à faire cesser la situation de discrimination collective alléguée ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande que l'action de groupe pourra être engagée.

Lorsque l'action tend à la réparation des préjudices subis du fait de la discrimination auxquelles l'employeur n'a pas fait droit, elle s'exerce dans le cadre de la procédure individuelle de réparation devant le tribunal de grande instance.

Cependant, s'agissant des fonctionnaires, le législateur a prévu qu'une organisation syndicale de fonctionnaires représentative ou un syndicat représentatif de magistrats de l'ordre judiciaire peut agir devant le juge administratif afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou plusieurs agents publics font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif et imputable à un même employeur.

L'action peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, à la réparation des préjudices subis.

L'action de groupe engagée en faveur de plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou en faveur de plusieurs agents publics peut être introduite à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la réception par l'autorité compétente d'une demande tendant à faire cesser la situation de discrimination ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande.

L'action de groupe suspend, dès la réception par l'autorité compétente de la demande à l'employeur en cause, la prescription des actions individuelles en réparation des préjudices résultant du manquement dont la cessation est demandée.

Lorsque l'action de groupe tend à la réparation des préjudices subis, le juge statue sur la responsabilité du défendeur.

Il définit le groupe de personnes à l'égard desquelles la responsabilité du défendeur est engagée en fixant les critères de rattachement au groupe et détermine les préjudices susceptibles d'être réparés pour chacune des catégories de personnes constituant le groupe qu'il a défini.

Il fixe également le délai dans lequel les personnes répondant aux critères de rattachement et souhaitant se prévaloir du jugement sur la responsabilité peuvent adhérer au groupe en vue d'obtenir réparation de leur préjudice.

Le juge qui reconnaît la responsabilité du défendeur ordonne, à la charge de ce dernier, les mesures de publicité adaptées pour informer de cette décision les personnes susceptibles d'avoir subi un dommage causé par le fait générateur constaté.

Ces mesures ne peuvent être mises en œuvre qu'une fois que le jugement ne peut plus faire l'objet de recours ordinaire ni de pourvoi en cassation.

Lorsque le demandeur à l'action le demande et que les éléments produits ainsi que la nature des préjudices le permettent, **le juge peut décider la mise en œuvre d'une procédure collective de liquidation des préjudices.**

A cette fin, il habilite le demandeur à négocier avec le défendeur l'indemnisation des préjudices subis par chacune des personnes constituant le groupe.

Il détermine, dans le même jugement, le montant ou tous les éléments permettant l'évaluation des préjudices susceptibles d'être réparés pour chacune des catégories de personnes constituant le groupe qu'il a défini.

Il fixe également les délais et modalités selon lesquels cette négociation et cette réparation doivent intervenir.

Le juge peut également condamner le défendeur au paiement d'une provision, c'est à dire une avance sur l'indemnisation.

Je suis à votre disposition pour toutes informations et actions en cliquant sur "Services" en haut de page.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com