



## Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

### **Action juridique dans le secteur privé : Les actions juridiques en substitution des syndicats pour les salariés**

**Public concerné** : organisations syndicales et délégués syndicaux du secteur privé, salariés - **Thème** : défense de salariés en justice - **Abstract** : Un syndicat peut agir en justice pour le compte d'un ou de plusieurs salariés dans les cas prévus par la loi.

**Pour certaines demandes prévues par la loi, un syndicat peut agir en justice à la place des salariés.** Ces actions sont appelées « actions en substitution ». La jurisprudence exige d'indiquer les noms des salariés substitués sur la requête, ce qui ne distingue plus cette action d'une addition d'actions individuelles.

#### **1. Les domaines de l'action en substitution**

**Un syndicat peut agir à la place d'un ou de plusieurs salarié(e)s pour faire respecter les droits suivants :**

- le principe de non-discrimination (Art L.1134-2 CT) ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Art L.1144-2 CT) ; la législation sur le harcèlement moral ou sexuel (Art L.1154-2 CT)
- les droits des salariés licenciés pour motif économique (Art L.1235-8 et D.1235-18 CT) ; les droits des travailleurs temporaires (Art L.1251-59 et D.1251-32) ; les droits des salariés en CDD (Art 1247-1 et D.1247-1 CT)
- les droits des salariés des groupements d'employeurs (Art L.1253-16 CT) ; les droits des salariés détachés (Art L.1265-1 CT) ; les droits des travailleurs à domicile (Art L.7423-2 CT) ; les droits des travailleurs étrangers (Art L.8255-1 CT)
- Un droit prévu par une convention ou un accord collectif (Art L.2262-9 CT) ; les droits des salariés en cas de travail dissimulé (L.8223-4 CT) ; les droits des salariés en cas de prêt de main d'oeuvre illicite ou de marchandage (Art L.8233-1, L.8242-1, D.8233-1 et R.8242-1 CT).

#### **2. Les conditions pour agir en substitution**

Les conditions pour agir en substitution varient selon le droit en cause. Il convient de se reporter au code du travail avant d'engager une telle procédure. A titre indicatif, voici ces principales exigences.

##### **a) Conditions relatives au syndicat**

1) **Le syndicat doit agir dans le champ géographique et professionnel défini par ses statuts**, déposés à la Mairie de son siège.

2) **Le syndicat doit, en principe, être représentatif.**

Exception : Lorsque la demande vise à faire appliquer une convention ou un accord collectif, cette action est ouverte à tous les syndicats, représentatifs ou non.

**Concernant le niveau de la représentativité**, certaines actions exigent que le syndicat soit représentatif **dans l'entreprise**. Ainsi en est-il des procédures visant :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le harcèlement moral ou sexuel,
- les droits des salariés des groupements d'employeurs, les droits des salariés licenciés pour motif économique, les droits des salariés en CDD
- les droits des salariés en cas de prêt de main-d'œuvre illicite et marchandage, la lutte contre le travail dissimulé, le droit des salariés détachés

**Les autres actions sont ouvertes à tous les syndicats représentatifs**, quel que soit le niveau de celle-ci (national, local ou entreprise), à condition bien sûr d'agir dans le champ de cette représentativité.

### **b) Conditions relatives à la personne représentée**

En principe, la personne représentée doit être **un ou une salariée**. Cependant, les actions fondées sur l'égalité professionnelle entre les sexes ou le principe de non-discrimination peuvent également concerner **des candidats** à un emploi, un stage ou à une période de formation. Lorsque l'action concerne les droits des travailleurs à domicile, la loi précise que la personne représentée doit être **membre du syndicat**.

### **c) Conditions relatives à l'information de la personne représentée**

Le syndicat doit **avertir** la personne concernée de son action et **s'assurer qu'elle ne s'y oppose pas**. **Dans cette situation**, il est conseillé de délivrer cette information **par courrier recommandé avec avis de réception**, précisant :

- la nature (action en substitution) et l'objet (les demandes) de l'action envisagée par le syndicat, que l'action est conduite par l'organisation syndicale qui peut exercer elle-même les voies de recours contre le jugement,
- que le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action,
- que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

Dans certains cas, ces formalités sont exigées **à peine d'irrecevabilité** de l'action. C'est le cas, lorsque la procédure concerne :

- les travailleurs étrangers,
- les travailleurs temporaires,
- les salariés licenciés pour motif économique,
- les salariés sous contrat à durée déterminée,
- la lutte contre le prêt de main-d'œuvre illicite et le marchandage,
- les salariés détachés.

Il convient donc d'être particulièrement attentif à informer les personnes concernées dans les formes prévues par la loi, sous peine de voir l'action jugée irrecevable.

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - Juillet 2023