



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 - Juillet 2023