

Chapitre III

L'exercice du droit syndical

A partir du moment où un groupement satisfait aux critères organiques pour être reconnu comme une organisation syndicale, il est investi de certaines prérogatives. L'étendue de ces prérogatives varie cependant selon que l'organisation est représentative au sens des critères fonctionnels, parmi lesquels une audience électorale d'au moins 10 %. Encore faut-il, au préalable, que l'organisation s'implante dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'émanation d'un syndicat national qui s'y établit, ce qui est le plus fréquent, ou d'un syndicat professionnel qui s'y crée. Cette implantation passe par la constitution d'une section syndicale qui peut être mise en place quel que soit l'effectif de l'entreprise.

A cet égard, la constitution d'une section syndicale suppose l'existence de « plusieurs » adhérents dans l'entreprise. La loi ne fixe aucun nombre minimal d'adhérents, ni un nombre proportionnel à celui des salariés. Au moins deux adhérents suffisent en conséquence, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Lorsque l'entreprise comporte des établissements distincts, le syndicat doit, pour y désigner un représentant, justifier de la création d'une section, ne serait-ce que de deux adhérents, propre à l'établissement où il entend être reconnu.

Qu'il ait ou non passé l'épreuve du test électoral, qu'il y ait ou non atteint le seuil de 10 %, le syndicat peut désigner un représentant dans l'entreprise et, le cas échéant, dans les établissements où il est établi. Ce représentant est toutefois différent, et ses pouvoirs sont eux-mêmes variables, selon que le syndicat est ou non représentatif au sens strict du terme. Le syndicat dispose également de moyens d'action, à commencer par l'action en justice, pour défendre l'intérêt collectif des salariés qu'il représente.

Section I : La représentation syndicale

On examinera successivement les acteurs, c'est-à-dire les représentants du syndicat dans l'entreprise, et les moyens dont ils disposent pour exercer leurs prérogatives.

§ 1. Les acteurs

Les représentants du syndicat ne sont pas les mêmes selon que le syndicat est ou non représentatif au sens strict du terme. La représentativité, qui suppose notamment une audience électorale d'au moins 10 %, permet au syndicat de désigner un délégué syndical qui a notamment le pouvoir de participer à la négociation collective. Le

syndicat représentatif peut désigner en outre un représentant syndical au comité social et économique (CSE) qui est l'instance élue de représentation des salariés. En revanche, s'il n'est pas (encore) représentatif, le syndicat doit se contenter d'un représentant de la section syndicale.

A. Le délégué syndical

A la différence de la création de la section syndicale, la désignation d'un délégué syndical est subordonnée à une condition relative à l'effectif de l'entreprise. L'entreprise s'entend ici de l'entreprise employeur des salariés ou, le cas échéant, d'une unité économique et sociale (UES). Un délégué syndical peut être désigné à partir du moment où l'entreprise emploie au moins 50 salariés. Plus exactement, ce seuil de 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (C. trav., article L. 2143-3). Dans les entreprises qui n'atteignent pas ce seuil, mais où un CSE a été mis en place, le syndicat peut attribuer le mandat de délégué syndical à l'un des membres élus du comité. Il faut encore ajouter que, lorsque l'effectif de l'entreprise descend au-dessous du seuil de 50 salariés, le mandat de délégué syndical n'est pas remis en cause de plein droit. Il ne peut être supprimé qu'en cas de réduction importante et durable de l'effectif au-dessous de 50 salariés, soit par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, soit, à défaut, par décision de l'administration du travail (la Direccte, acronyme de Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

L'effectif de l'entreprise détermine, en outre, le nombre de délégués syndicaux qu'une même organisation syndicale est en droit de désigner. Ce nombre s'échelonne entre un délégué pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés à cinq délégués lorsque l'entreprise compte au moins 10.000 salariés.

Par ailleurs, dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements distincts, le syndicat peut désigner des délégués dans chaque établissement où il est représentatif, en plus d'un délégué syndical central. On rappellera à cet égard que le syndicat doit remplir la condition de représentativité à la fois dans l'entreprise et dans les établissements où il effectue les désignations et où, par conséquent, les délégués syndicaux exerceront leur mandat. Or, un syndicat peut être représentatif dans l'entreprise sans l'être dans tous ses établissements. Dans ce cas, le syndicat ne peut désigner un représentant syndical dans l'établissement où il n'est pas représentatif mais seulement un représentant de section syndicale. Pour l'application de ces règles, l'établissement distinct est défini par l'article L. 2143-3 du Code du travail comme « *l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres,*

susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ». En pratique, il correspond à l'établissement reconnu pour la mise en place d'un CSE d'établissement.

Une dernière condition, enfin, est propre à la personne susceptible d'être désignée comme délégué syndical. Cette personne doit avoir elle-même recueilli lors des élections, à titre personnel et dans le collège où elle était candidate, au moins 10 % des suffrages exprimés. Cette exigence d'un minimum d'audience personnelle, qui n'est pas systématiquement satisfaite alors même que l'organisation syndicale a obtenu au moins 10 % des suffrages, repose sur l'idée d'une présélection par les salariés des personnes les plus aptes à leurs yeux à exercer les fonctions de représentant syndical, l'idée étant de renforcer la légitimité des acteurs syndicaux, notamment dans la négociation collective. Mais c'est aussi un moyen, à l'inverse, d'écarter un candidat dont les salariés ne veulent pas, ou ne veulent plus, comme délégué syndical en raturant son nom. De fait, les ratures sont prises en compte pour le calcul de l'audience personnelle alors qu'elles ne le sont pas dans le cadre de la détermination de l'audience du syndicat. Cela étant, à partir du moment où un candidat à l'élection a obtenu au moins 10 % sur son nom, il peut être désigné comme délégué syndical même s'il n'a pas été finalement élu. C'est d'ailleurs parfois une pratique de certains syndicats pour répartir les fonctions représentatives entre le plus grand nombre des candidats. S'il est élu, il peut cumuler le mandat de délégué syndical avec celui d'élu.

Ces règles ont cependant reçu un tempérament par un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juillet 2020. Cette décision a entériné la possibilité pour un syndicat représentatif de désigner comme délégué syndical un adhérent du syndicat qui n'a pas obtenu 10 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles sur son nom. L'ordonnance du 22 septembre 2017 puis la loi de ratification du 29 mars 2018 avaient à ce sujet ouvert une brèche dans l'application de l'exigence d'une audience personnelle d'au moins 10 % des suffrages en prévoyant que, si aucun des candidats présentés par le syndicat ne remplit cette condition de score électoral ou s'il ne reste plus dans l'entreprise ou dans l'établissement aucun candidat aux élections professionnelles satisfaisant à cette condition, ou encore si l'ensemble des élus d'une entreprise ou d'un établissement qui remplissent les conditions pour être désignés délégué syndical y renoncent par écrit, le syndicat représentatif peut choisir le délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE (C. trav., article L. 2143-3). A partir de là, la Cour de cassation a jugé que, lorsque tous les élus ou tous les candidats que l'organisation syndicale a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés délégué syndical, celle-ci peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus. Peu importe alors que

l'adhérent n'ait pas été lui-même candidat aux élections professionnelles et, *a fortiori*, qu'il n'ait pas la légitimité issue du suffrage électoral. La Cour de cassation estime que, dans ce cas, la liberté du syndicat est totale et qu'il n'a même pas à proposer, préalablement, le mandat de délégué syndical à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues.

S'agissant plus particulièrement du délégué syndical central dans les entreprises à établissements multiples, la condition d'audience électorale n'a plus vraiment de sens puisqu'elle ne peut être satisfaite, par hypothèse, que dans l'établissement où il était candidat. Une distinction est cependant faite selon la taille de l'entreprise. Si celle-ci compte moins de 2000 salariés, le délégué syndical central doit être l'un des délégués syndicaux d'établissement qui a donc recueilli au moins 10 % des voix au niveau de son établissement. Si l'entreprise a plus de 2000 salariés, le délégué syndical central n'est pas forcément l'un des délégués syndicaux d'établissement, si bien que la condition d'audience électorale n'est plus requise.

De façon générale, le délégué syndical doit travailler dans l'entreprise et y avoir au moins un an d'ancienneté, être âgé d'au moins 18 ans et ne doit pas être titulaire d'une délégation d'autorité qui permette de l'assimiler au chef d'entreprise, ni être chargé de représenter celui-ci devant le CSE. Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, les travailleurs extérieurs mis à la disposition de l'entreprise, comme les intérimaires, ne sont plus éligible dans l'entreprise utilisatrice et ne remplissent donc plus une des conditions pour y être désignés délégués syndicaux (solution différente avant). On indiquera pour finir que, aussi étrange que cela puisse paraître, le délégué syndical n'est pas nécessairement membre de l'organisation syndicale qui le désigne.

B. Le représentant de la section syndicale

Un syndicat qui n'est pas représentatif dans l'entreprise, parce qu'il n'a pas obtenu 10 % au moins des suffrages aux élections professionnelles ou parce que son implantation est récente (moins de deux ans) et qu'il n'a pas encore subi l'épreuve électorale, peut néanmoins constituer une section syndicale. Et faute de pouvoir désigner un délégué syndical, il peut mandater un représentant de la section syndicale, dit RSS. Si ce dernier a le même statut que le délégué syndical et constitue ce qu'on appelle un salarié protégé (on y reviendra), ses prérogatives sont moindres : il n'a pas le droit de participer aux négociations collectives et dispose d'un crédit d'heures de délégation très inférieur à celui du délégué syndical, ce qui lui laisse moins de temps en pratique à consacrer à son activité syndicale.

Pour le reste, à s'en tenir aux seules différences avec le délégué syndical, le RSS peut être désigné parmi des candidats à l'élection indépendamment de leur audience

électorale, voire parmi des salariés qui n'ont pas été candidats puisque le RSS peut être désigné avant toute élection. Quant au nombre de RSS pouvant être désignés, la Cour de cassation décide qu'un syndicat non représentatif ne peut désigner qu'un RSS par entreprise, sauf si l'entreprise comporte des établissements distincts. Dans ce cas, il est possible de désigner un RSS par établissement à la condition que l'établissement compte au moins 50 salariés. Il n'existe pas cependant alors de RSS central.

Une autre particularité est que le mandat de RSS n'est pas renouvelable. Comme le mandat de DS, il prend fin à l'issue des élections professionnelles qui suivent sa désignation. Mais, si son syndicat n'est pas reconnu représentatif, il ne peut être chargé d'un nouveau mandat. Le mandat doit être confié à un autre adhérent. Un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 novembre 2020 a toutefois apporté un tempérament à cette règle en cas d'annulation des élections professionnelles. Il a jugé que les dispositions de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, qui interdisent de désigner immédiatement après l'organisation des élections professionnelles en qualité de représentant de section syndicale le salarié qui exerçait cette même fonction au moment des élections, ne sont pas opposables au syndicat lorsque la nouvelle désignation intervient à la suite des élections professionnelles organisées en exécution d'un jugement ayant procédé à l'annulation des élections professionnelles à l'issue desquelles le salarié avait précédemment été désigné en qualité de représentant de section syndicale.

C. Le représentant syndical au comité social et économique (CSE)

Le représentant syndical au CSE est un mandat différent de celui de délégué syndical. Il s'agit de représenter le syndicat au sein du CSE avec une voix consultative à la différence des élus du personnel qui ont une voix délibérative. Si l'entreprise comporte des établissements distincts, le syndicat peut désigner un représentant syndical au CSE central et des représentants syndicaux aux CSE des établissements où il est représentatif.

La question s'est posée récemment de savoir si le représentant syndical au CSE peut cumuler son mandat avec celui d'élus au CSE. L'article L. 2316-7 du Code du travail permet à ce sujet à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise de désigner un représentant au CSE central choisi, soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités. Il peut donc y avoir, dans ce cadre, cumul entre les fonctions d'élus au CSE d'établissement et de représentant syndical au CSE central. Restait néanmoins à savoir si les mandats de représentant syndical au CSE central ou à un CSE d'établissement et de membre élu de ce même comité sont ou non compatibles. La Cour de cassation, dans des arrêts rendus le 11 septembre 2019 et le 22 janvier 2020, a décidé qu'un salarié ne peut exercer, au

sein de la même instance, les fonctions délibératives en qualité d' élu, que l'intéressé soit titulaire ou suppléant, et les fonctions consultatives liées au mandat de représentant syndical. En raison de cette incompatibilité, le salarié concerné doit donc choisir entre sa fonction d' élu au CSE et celle de représentant syndical et, à défaut de choix opéré, c'est le mandat de représentant syndical qui est caduc.

§ 2. Les moyens

Si le syndicat doit compter sur ses propres moyens financiers pour fonctionner, d'autres moyens sont mis à sa disposition par l'employeur qui en a l'obligation. Il s'agit de moyens matériels, comme le local syndical, et surtout des heures de délégation qui permettent aux délégués syndicaux d'avoir du temps à consacrer à leur activité syndicale, temps qui vient en déduction du temps de travail effectif. Pendant ce temps qui leur est accordé pour l'exercice de leur activité syndicale, les délégués syndicaux peuvent, entre autres choses, circuler à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise et notamment s'entretenir avec les salariés à leur poste de travail sous réserve de ne pas apporter une gêne importante à leur activité. La liberté de communication avec les salariés est, à cet égard, une liberté essentielle.

La loi fixe un minimum légal quant aux moyens alloués mais, comme d'ordinaire en droit du travail, il est possible de prévoir plus, spécialement par voie d'accord collectif. Les accords de droit syndical sont assez fréquents dans les grandes entreprises. La seule condition à respecter est le principe d'égalité entre les syndicats, en tout cas entre les syndicats représentatifs qu'ils soient ou non signataires de l'accord. Concrètement, des avantages ne peuvent pas être accordés à certains syndicats – par exemple ceux qui ont signé l'accord de droit syndical – à l'exclusion d'autres syndicats. En revanche, des avantages de droit syndical peuvent être réservés aux seuls syndicats représentatifs, sauf s'ils sont attachés à la constitution de la section syndicale. Est attaché à l'existence de la section syndicale tout ce qui concerne l'affichage des communications, l'utilisation des locaux ou encore l'organisation des réunions d'adhérents.

A. Les heures de délégation

Les heures de délégation sont des heures payées par l'employeur, non en contrepartie d'un travail fourni, mais afin que le représentant d'un syndicat puisse disposer d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Elles sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Leur utilisation n'est pas subordonnée à une autorisation de l'employeur ; mais celui-ci peut exiger un délai de

prévenance. En tout cas, celui qui les utilise n'a à justifier, ni de son absence, ni du motif de celle-ci. Leur volume varie selon la nature des fonctions.

Lorsque le syndicat n'est pas représentatif et doit se contenter d'un RSS, ce dernier bénéficie en tout et pour tout de quatre heures par mois, quel que soit l'effectif de l'entreprise, ce qui est peu.

Les délégués syndicaux disposent d'un volume d'heures plus important qui augmente avec l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement dans le cadre duquel ils exercent leurs fonctions. Ce crédit d'heures est de douze heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés et va jusqu'à vingt-quatre heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. En outre, les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur le temps de délégation, ce qui veut dire qu'elles ne sont pas décomptées de ce temps et constituent en conséquence du temps supplémentaire dédié à l'activité syndicale.

Quant au représentant syndical au CSE, il dispose d'un crédit d'heures de vingt heures par mois, mais uniquement dans les entreprises employant plus de 500 salariés.

B. Les moyens matériels

Des moyens matériels sont mis à la disposition de la section syndicale, que le syndicat soit représentatif au sens strict ou non. La section syndicale doit au minimum disposer d'un panneau d'affichage dans l'établissement, distinct de celui affecté aux représentants élus du personnel (CSE).

En outre, dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, l'employeur doit mettre à la disposition de la section syndicale un local commun convenant à l'exercice de la mission des délégués. Le local est cependant partagé par l'ensemble des organisations syndicales, sauf règle plus favorable par accord collectif et sauf dans les entreprises ou établissements d'au moins 1000 salariés où les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement, et elles seules, peuvent prétendre à un local qui leur est propre. Ce local doit être convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. L'employeur décide seul, en revanche, de l'emplacement des locaux syndicaux à condition de ne pas entraver l'exercice des droits syndicaux. C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 13 janvier 2010 à propos d'une entreprise qui avait transféré d'autorité les locaux syndicaux de son bâtiment principal à une annexe à laquelle on ne pouvait accéder qu'après être passé sous un portique électronique, avoir présenté un badge et subi éventuellement une fouille.

C. L'information

L'information est essentielle pour que les syndicats puissent pleinement remplir leur rôle de défense des intérêts collectifs des salariés. Pourtant, jusqu'à une période récente, le droit ne reconnaissait pas aux délégués syndicaux un droit d'accès aux informations concernant l'entreprise, sinon par le biais de la présence d'un représentant syndical au comité d'entreprise, devenu aujourd'hui le CSE, et à l'occasion des négociations. La loi du 14 juin 2013, qui a institué une base de données économiques et sociales (BDES) rassemblant de très nombreuses informations relatives à l'entreprise, en a ouvert l'accès, en permanence, aux délégués syndicaux. Le RSS n'y a pas en revanche accès.

D. La formation

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales peuvent bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale. Le salarié qui souhaite participer dans ce cadre à des stages ou à des sessions de formation a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés. La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Le salarié qui bénéficie du congé de formation a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur. La formation est assurée, soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives, soit par des instituts internes aux universités (ISST ou Institut des sciences sociales du travail qui existe dans quelques universités françaises, dont Paris 1), soit par des organismes agréés par le ministère du Travail.

Par ailleurs, le CSE peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.

Section II : L'action syndicale

L'action syndicale peut prendre de multiples aspects. Sur le terrain, c'est une action continue d'échanges avec les salariés et, dans ce quotidien, la communication syndicale occupe une place importante. Elle consiste aussi en des échanges avec l'employeur et ses représentants, notamment lorsqu'il s'agit de porter des revendications collectives, de nature salariale ou relatives aux conditions de travail notamment. Ces revendications peuvent être relayées de façon informelle ou défendues à l'occasion de négociations et en particulier à l'occasion des négociations annuelles obligatoires qui doivent se tenir dans les entreprises d'au moins 50 salariés dès lors qu'il existe des délégués syndicaux. Ces négociations n'aboutissent pas forcément à un accord et,

parfois, les revendications doivent être portées au moyen d'une action conflictuelle : c'est la grève. Si la grève reste fréquente dans les entreprises publiques industrielles et commerciales, comme la RATP, ou d'anciennes entreprises publiques industrielles et commerciales, comme la SNCF (devenue un groupe public depuis le 1^{er} janvier 2020) ou encore dans d'anciennes entreprises publiques comme Air France, elle est devenue plus rare, voire exceptionnelle, dans la grande majorité des entreprises privées. Mais il existe d'autres formes d'action syndicale et l'une d'entre elles reste encore souvent pratiquée : c'est l'action en justice pour la défense des intérêts collectifs de la profession.

§ 1. La communication syndicale

Les syndicaux, qu'ils soient ou non représentatifs, ont un droit et une liberté de communication, ce qui est essentiel pour se faire connaître et diffuser des messages syndicaux. Dans ce cadre, ils ont le droit d'organiser des réunions, entre adhérents ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise, syndicale ou non, dans l'enceinte de l'entreprise à condition que ce soit en dehors du temps de travail.

Ils ont aussi la possibilité de diffuser librement des publications et des tracts syndicaux dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail. Plus particulièrement, ils peuvent diffuser ses publications et tracts de nature syndicale sur un site mis en place sur l'intranet de l'entreprise ou sur la messagerie électronique de l'entreprise. Depuis la loi du 8 août 2016, l'accès du syndicat à l'intranet n'est plus subordonné à la conclusion d'un accord collectif. Même en l'absence d'accord, les syndicats ont droit à ce que leur propre site internet soit accessible aux salariés de l'entreprise à partir de l'intranet de celle-ci. Mais encore faut-il évidemment que l'entreprise en soit dotée, ce qui n'est pas le cas de toutes les entreprises. En revanche, un accord collectif reste nécessaire pour définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, c'est-à-dire les courriels ou tout système de messagerie interne permettant une communication avec les salariés. Il n'est pas fait ici de distinction entre les syndicats représentatifs et les autres et un accord collectif ne pourrait réserver l'utilisation des communications numériques aux seules organisations représentatives.

§ 2. L'action en justice

Les syndicats ont le droit d'agir en justice, non seulement pour la défense de ses propres droits et ceux de ses adhérents, mais aussi pour celle de « *l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* » (C. trav., article L. 2132-3). Par exemple : action en

nullité des élections professionnelles, action en suppression d'une clause illicite d'un règlement intérieur...

Un syndicat peut également, s'il est représentatif, exercer l'action dite de substitution pour les défense des intérêts individuels de salariés. L'action de substitution n'est cependant pas une action générale. Il s'agit d'une action limitée à des cas particuliers spécifiquement envisagés par le Code du travail. Cette action est par exemple ouverte au syndicat : lorsque le litige individuel concerne l'application d'une convention collective (article L. 2262-9 du Code du travail) ; en cas de harcèlement moral ou sexuel d'un salarié (article L. 1154-2 du Code du travail) ; ou encore en cas de litige individuel concernant le prêt illicite de main d'œuvre (article L. 8242-1 du Code du travail). S'agissant des conditions de procédure, le syndicat n'a pas à justifier d'un mandat du salarié (article L1154-2 du Code du travail) ; mais celui-ci peut s'opposer à l'action en justice. En outre, le syndicat doit informer le salarié des caractères et de la portée de l'action envisagée. Enfin, le salarié doit demeurer libre d'assurer personnellement l'exercice de l'action et d'y mettre fin à sa convenance.

Par ailleurs, un syndicat peut librement intervenir à une procédure engagée par un salarié à l'encontre de l'employeur. On parle alors d'intervention volontaire qui est recevable, par exemple, dans le cadre d'un litige sur le licenciement d'un salarié lorsqu'est invoquée une violation des dispositions relatives à l'interdiction des discriminations syndicales, cette violation étant de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 13 janvier 2021).

De manière plus générale, en matière de discriminations, la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice a introduit la possibilité d'exercer une action de groupe. L'article L. 1134-7 du Code du travail indique à ce sujet qu'une organisation syndicale représentative de salariés peut agir devant une juridiction civile afin d'établir que plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs mentionnés à l'article L. 1132-1 et imputable à l'employeur. L'article L. 1134-8 précise que l'action peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, à la réparation des préjudices subis. La particularité du dispositif légal, qui rend le dispositif très différent de la *class action* anglo-saxonne, est que la possibilité est donnée à l'employeur, préalablement à l'engagement de l'action de groupe, de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée. Une demande doit lui être adressée à cet effet par l'organisation syndicale ayant pris l'initiative de l'action, après quoi l'employeur doit en informer le CSE ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et doit engager à la demande de l'un ou de l'autre une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée. Ce n'est que si rien n'est fait à l'expiration d'un délai de six mois à

compter de la demande que l'action de groupe peut être effectivement introduite devant le tribunal judiciaire.

C'est en application de ce dispositif que le Tribunal judiciaire de Paris a été saisi de la première action de groupe, qui avait été en l'occurrence engagée par la fédération CGT de la métallurgie à l'encontre de la société Safran. Dans cette affaire, le tribunal a retenu l'argumentation de la société Safran qui se prévalait des dispositions de l'article 92 de la loi de 2016 posant un principe de non-rétroactivité de la loi, celle-ci ne pouvant s'appliquer qu'aux actions dont le fait générateur est postérieur à son entrée en vigueur. Le tribunal a estimé en conséquence que seuls étaient invocables les manquements survenus après le 20 novembre 2016. Or, durant ce laps de temps, du 20 novembre 2016 au 30 mars 2018, date de l'assignation, le tribunal a considéré qu'une période de 16 mois et 10 jours était trop courte pour apprécier la réalité des discriminations syndicales en termes d'augmentations de salaire, d'avancements ou d'évolutions de carrière.