

---

**L. n° 2016-1547, 18 nov. 2016, JO 19 nov.**

## **Les actions de groupe sont admises en matière de discrimination**

---

**L'action de groupe permet à un requérant d'exercer une action en justice au nom de plusieurs personnes, dès lors que celles-ci, « placées dans une situation similaire, subissent un dommage causé par une même personne, ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles ». L'action de groupe est ainsi susceptible de s'adapter à tous les types de contentieux auxquels le législateur choisit de l'ouvrir. Cette loi du 18 novembre 2016 institue en outre une action de groupe en matière de discrimination, avec une déclinaison particulière pour les discriminations au travail.**

Création des actions de groupe en matière de discrimination causé par une même personne et ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles.

Selon l'article L.1132-1 du Code du travail, les syndicats de salariés représentatifs dans l'établissement, l'entreprise, la branche, ou au niveau national ou interprofessionnel qui enclenchent cette action. Cette dernière vise à établir **que plusieurs salariés ou candidats à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif prohibé par le Code du travail.**

Ces organisations syndicales peuvent également former une action de groupe **pour faire cesser les manquements en matière de protection de données à caractère personnel dont seraient victimes des salariés.**

La procédure à suivre :

- Avant de l'engager, les syndicats représentatifs doivent obligatoirement demander au préalable à l'employeur **de faire cesser la situation dénoncée.**
- L'action peut ensuite être introduite **dans les six mois** suivant la

demande ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de celle-ci. Sauf pour les candidats à un emploi, un stage ou une période de formation, les seuls préjudices pouvant être indemnisés sur le fondement de l'action de groupe sont ceux nés après réception de la demande faite à l'employeur de faire cesser la discrimination alléguée. C. trav., art. L. 1134-8 à L. 1134-10 nouv.).

- **Dans le mois qui suit sa réception**, l'employeur doit informer de la demande de cessation de la discrimination le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel), ainsi que les syndicats représentatifs dans l'entreprise. Une discussion doit s'ouvrir sur les mesures permettant de faire cesser la discrimination.

Lorsque l'action tend à la réparation des préjudices subis, y compris moraux, elle s'exerce dans le cadre de la procédure individuelle. Le TGI est compétent pour reconnaître les réparations auxquelles l'employeur n'a pas fait droit.