

Une nouvelle génération d'action de groupe en droit du travail



Grégoire LOISEAU
Professeur à l'École de droit
de la Sorbonne (Université
Paris-I), Responsable
de la doctrine sociale
CMS Lefebvre



Rodolphe OLIVIER
Avocat Associé
CMS Francis Lefebvre

La loi du 30 avril 2025, qui a unifié le régime de l'action de groupe, lui a ouvert sans restriction le champ du droit social. Elle pourrait désormais y prospérer, portée par les organisations syndicales représentatives déjà rompues à l'exercice des actions judiciaires dans l'intérêt des salariés. Son utilité est néanmoins surtout réelle lorsqu'elle tend à l'indemnisation des préjudices subis par les travailleurs. L'action syndicale dans l'intérêt collectif de la profession devrait rester plus opportune s'agissant de mettre fin à un manquement de l'employeur. Avec un champ d'application très large, l'action de groupe doit encore trouver sa place.

1. L'action de groupe a disparu du Code du travail, mais c'est pour mieux investir le champ du droit social⁽¹⁾. Auparavant cantonnée à la lutte contre les discriminations et codifiée aux articles L 1134-6 à L 1134-10 du Code du travail, l'action de groupe a été généralisée par la loi 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne⁽²⁾. Rompant avec la logique sectorielle des dispositifs préexistants, l'article 16 de la loi a unifié le régime applicable aux actions de groupe dans tous les domaines où cette action est susceptible d'être exercée.

Une réforme de l'action de groupe était devenue nécessaire, pour ne pas dire indispensable, après un échec persistant depuis son introduction en droit de la consommation par la loi 2014-344 du 17 mars 2014. Son élargissement par la loi 2016-1547 du 18 novembre 2016 aux discriminations, à l'environnement et à la protection des données à caractère personnel n'a pas dynamisé une action de groupe atone. Même son application en matière de santé, permise par la loi 2016-41 du 26 janvier 2016, n'a pas connu, loin s'en faut, le succès escompté. Quelques actions de groupe ont certes été mises en œuvre ces dernières années, en particulier en matière de discrimination dans les relations de travail⁽³⁾, permettant de croire au potentiel de cette voie d'action, mais sans rassurer sur la vitalité du dispositif.

Son potentiel a toutefois convaincu le Parlement de reprendre le sujet et d'élaborer un régime unifié de l'action de groupe. Une proposition de loi a été votée en ce sens par l'Assemblée nationale le 8 mars 2023, puis par le Sénat 7 février 2024, sans poursuivre au-delà son parcours législatif. Les mesures qu'elle prévoyait n'ont pourtant pas été perdues de vue et ont servi de matière première lors de la transposition, par la loi omnibus du 30 avril 2025, de la directive 2020/1828 du 25 novembre 2020 relative aux actions représentatives visant à protéger les intérêts collectifs des consommateurs. Voilà comment une loi fourre-tout, transposant sans queue ni tête des directives en souffrance, loge aujourd'hui, à un article 16 aussi massif que peu intelligible, le régime général de l'action de groupe⁽⁴⁾.

2. Le fait générateur commun à toutes les actions de groupe est l'existence d'un manquement à des obligations légales ou contractuelles commis par une personne agissant dans l'exercice ou à l'occasion de son activité professionnelle. Le but commun à toutes les actions de groupe est quant à lui pluriel : il peut être d'obtenir la cession du manquement pour l'avenir ; il peut consister à réparer les dommages que le manquement a causés à plusieurs personnes placées dans une situation similaire ; il peut enfin être mixte et tendre à la fois à la cessation du manquement et à la réparation des préjudices qui en sont résulté.

Encore que, dans un régime désormais unifié, les règles soient pour la plupart d'application générale, certaines présentent tout de même un caractère spécial et sont propres aux relations de travail. En particulier, le préalable d'une mise en demeure a été maintenu uniquement lorsque l'action de groupe est fondée sur un manquement au Code du travail : la mise en demeure de faire cesser le manquement allégué fait alors courir un délai d'un mois pendant lequel l'employeur doit informer le comité

(1) Voir sur la « nouvelle » action de groupe : J.-S. Lipski, *Conséquences pratiques de la nouvelle action de groupe en droit du travail : JCP S 2025 n° 1276* ; A. Fabre, *L'action de groupe en droit du travail : nouveau départ ? : Lexbase Social 10/2025 n° 1016* ; S. Mraouah, *L'action de groupe rénovée : nouvelle ère pour le contentieux social ? : RDT 2025 p. 564* ; J. Aunis et B. Keddouri, *Réforme de l'action de groupe en matière sociale : changements, zones d'ombre et nouveaux réflexes à acquérir ! : Semaine Sociale Lamy 2025 n° 2151 p. 5* ; G. Auzero et G. Loiseau, *Le réveil de l'action de groupe : Bull. Joly Travail 7/2025 p. 1*.

(2) La loi a abrogé les dispositions spécifiques du Code du travail en matière de discrimination.

(3) Voir Cass. soc. 5-11-2025 n° 24-15.269 FS-B : RJS 1/26 n° 7 ; RDT 2025, p. 675 note S. Canas.

(4) Ce régime s'applique à toutes les actions intentées après la publication de la loi. Sur l'application de la loi dans le temps, voir A. Fabre, précité.

social et économique et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; l'action de groupe, dans sa phase judiciaire, ne peut être introduite qu'à l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la demande tendant à faire cesser le manquement ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande⁽⁵⁾. En outre, quoique cette possibilité ne concerne pas exclusivement les relations de travail de droit privé, l'action de groupe peut être exercée par les organisations syndicales représentatives, ce qui est un atout considérable pour initier des actions judiciaires que les syndicats n'hésitent pas, par ailleurs, à engager, alors que les associations sont peu enclines, souvent faute de moyens, à agir en justice⁽⁶⁾.

Le droit du travail constitue dans ces conditions, à plus d'un titre, un domaine *a priori* propice aux actions de groupe. Cela ne signifie pas que ces actions sont assurées de prospérer et qu'une dynamique nouvelle, à supposer qu'elle se confirme en pratique, conduise mécaniquement à leur succès. Le champ d'application de l'action de groupe est certes largement ouvert et encourage son exercice. Mais les conditions et les modalités de cet exercice la canalisent et tempèrent les ambitions que certaines organisations syndicales nourrissent déjà d'obtenir par cette voie ce à quoi elles ne peuvent prétendre au moyen de l'action exercée dans l'intérêt collectif de la profession. Potentiellement, l'utilité de l'action pour les travailleurs qui en bénéficieraient est réelle, mais elle ne doit pas être surévaluée.

I. LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACTION DE GROUPE

3. C'est un effet de l'unification du régime de l'action de groupe : l'action n'est plus spéciale mais générale. Elle peut être engagée en présence de tout manquement de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles. Non seulement les discriminations ne sont plus seules concernées, mais les règles dont la méconnaissance peut fonder l'action ne sont pas uniquement celles énoncées dans le Code du travail. Largement ouvert d'un point de vue matériel, le champ d'application de l'action de groupe l'est aussi d'un point de vue personnel. Profitant, dans sa conduite, de l'expérience des organisations syndicales représentatives, elle est susceptible de bénéficier, dans son résultat, à tous les salariés, anciens salariés ou candidats à un emploi dès lors que le manquement allégué les affecte.

1. Le champ d'application matériel

4. Dans une partie de ses dispositions propres aux relations de travail, l'article 16 de la loi du 30 avril 2025 donne les clés de l'action de groupe aux organisations syndicales représentatives et indique qu'elle peut être exercée : « a) en matière de lutte contre les discriminations ; b) en matière de protection des données personnelles ; c) ou lorsqu'elle tend à la cessation du manquement d'un employeur ou à la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous l'autorité de cet employeur. » Ces précisions n'apportent rien, tout bien considéré, à distinguer ainsi des cas spéciaux et un cas général. Seul compte ce dernier, qui doit être compris, pour déterminer le champ d'application matériel de l'action de groupe, en rapport avec le premier alinéa de l'article 16, selon lequel :

(5) Loi du 30-4-2025, art. 16, I-F.

(6) Loi du 30-4-2025, art. 16, I-C-1.

« L'action de groupe est exercée en justice par un demandeur [...] pour le compte de plusieurs personnes physiques [...], placées dans une situation similaire, résultant d'un même manquement ou d'un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles commis par une personne agissant dans l'exercice ou à l'occasion de son activité professionnelle [...]. »

C'est, dans ces conditions, le manquement à des obligations légales ou contractuelles qui définit explicitement le fait génératriceur de l'action de groupe. En perspective, le domaine d'exercice de l'action est donc très étendu ; mais il est aussi borné. Il l'est, d'un côté, par la nature légale de l'obligation, qui peut être de toute origine – Code du travail, règlement européen, etc. –, mais ne peut être que cela. Un manquement à une obligation réglementaire ne serait pas, *a priori*, du ressort de l'action de groupe⁽⁷⁾. Le doute concerne plutôt la violation d'un droit ou d'une liberté individuelle dont seraient prétendument victimes des salariés placés dans une situation similaire, par exemple à leur droit au respect de la vie personnelle. C'est une conception large ou étroite de l'obligation légale qui devrait décider de lui faire correspondre le devoir d'abstention qu'impose le respect d'un droit ou d'une liberté.

De l'autre côté, la nature contractuelle de l'obligation établit une seconde borne dont il s'infère qu'une action de groupe ne devrait pas pouvoir être exercée dans le cas d'un manquement à une obligation conventionnelle issue d'un accord collectif, à un usage ou encore à un engagement unilateral de l'employeur⁽⁸⁾. Les termes de l'article 16 sont à cet égard clairs et précis et ne devraient pas donner lieu à interprétation, la nature des obligations concernées ayant pour objet et pour effet de calibrer l'action de groupe suivant un même format pour l'ensemble de ses applications.

2. Le champ d'application personnel

5. En demande, l'action de groupe est une action attitrée. La qualité pour l'entreprendre est attribuée à trois catégories de demandeurs. Ont une compétence générale pour l'exercer en toutes matières les associations agréées à cette fin. Pour obtenir l'agrément délivré par l'autorité administrative, ces associations doivent satisfaire à plusieurs conditions, parmi lesquelles l'exercice d'une activité effective et publique de 12 mois consécutifs en vue de la défense des intérêts auxquels il a été porté atteinte. Des associations non agréées peuvent également agir, mais uniquement en vue de la cessation du manquement et à la condition d'être régulièrement déclarées depuis au moins 2 ans et de justifier d'une activité effective et publique de 24 mois consécutifs. Au vrai, il est assez improbable que, dans le champ du droit de travail, des actions de groupe soient initiées par des associations.

Lui aussi investi d'une compétence générale pour concourir à une action de groupe, le ministère public a qualité pour l'exercer comme partie principale lorsque l'action a pour but la cessation d'un manquement et peut intervenir comme partie jointe dans toute action. Sa participation sera toutefois vraisemblablement limitée, restreinte à quelques hypothèses dans lesquelles le manquement à une obligation légale constitue une infraction pénale, par exemple, pour un employeur, en cas de travail dissimulé impliquant

(7) *Contra* : A. Fabre, précité, pour qui l'adjectif « légal » couvre aussi bien les textes de loi que les dispositions réglementaires.

(8) *Contra* : A. Fabre, précité ; S. Mraouahi, précité, qui estime que l'action de groupe devrait s'appliquer aux manquements à des obligations conventionnelles tout en concédant que la solution est plus incertaine en ce qui concerne les normes unilatérales.

plusieurs travailleurs. Son action est plus exploratoire encore en ce qui concerne une autre attribution qui lui a été conférée, de manière exclusive devant le juge judiciaire, qui consiste à pouvoir demander la condamnation de la personne reconnue responsable d'un manquement aux obligations légales ou contractuelles afférentes à son activité professionnelle au paiement d'une sanction civile dont le produit est affecté à un fonds consacré au financement des actions de groupe. Cette sanction à vocation punitive, conçue pour des fautes dolosives et lucratives – son montant devant en cela être proportionné à la gravité de la faute et au profit que son auteur a retiré –, est une nouveauté dont l'effet dissuasif est assez incertain et dont l'emploi, à la main du ministère public, laisse perplexe en matière de responsabilité civile extracontractuelle⁽⁹⁾.

Elle est de toute façon indépendante de l'exercice de l'action de groupe elle-même et, de ce point de vue, ce sont assurément les organisations syndicales qui sont les mieux armées pour les entreprendre dans le domaine des relations de travail, mettant à profit pour cela leur expérience du contentieux et la pratique de la défense des intérêts des salariés. Elles auraient d'ailleurs un intérêt propre à agir pour tirer profit, le cas échéant dans les urnes, d'une action qui peut se révéler populaire. De ce point de vue, les organisations représentatives au niveau de l'entreprise ou de l'établissement sont les plus directement intéressées. Mais la loi ne leur réserve pas la qualité à agir et reconnaît également celle-ci aux organisations représentatives au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel. L'absence d'organisation syndicale au sein d'une entreprise ne la met pas dès lors à l'abri d'une action de groupe qui pourrait être portée par un syndicat représentatif au niveau de la branche.

6. À qui profite l'action ? La loi n'exclut aucun profil de bénéficiaire. Le plus souvent, ce seront les salariés en fonction qui sont les premiers concernés par un éventuel manquement de l'employeur à ses obligations légales et, *a fortiori*, à ses obligations contractuelles. Ce sont ceux-là que les organisations syndicales sont les plus promptes à défendre en ce qu'elles ont vocation à les représenter. L'utilité de l'action, pour les salariés en fonction, est de surcroît certaine car ils n'ont qu'à se manifester pour en tirer avantage, sans avoir à prendre l'initiative d'une action en justice qu'ils n'engageraient probablement pas, pour la plupart d'entre eux, au cours de la relation de travail. Ce ne sont d'ailleurs pas seulement ici les salariés de l'entreprise qui sont potentiellement intéressés. D'autres travailleurs peuvent être également concernés par le manquement imputé à l'entreprise lorsqu'ils exercent leur activité au sein de cette dernière, spécialement les travailleurs intérimaires et les travailleurs mis à disposition. L'article 16 de la loi du 30 avril 2025 suscite la réflexion. En disposant que « l'action de groupe peut être exercée par les organisations syndicales représentatives [...] lorsqu'elle tend à la cessation du manquement d'un employeur ou à la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous l'autorité de cet employeur », il pose la question de savoir si la participation au bénéfice de l'action de groupe ainsi conditionnée à un rapport d'autorité l'est en ce sens à l'existence d'un lien de subordination juridique avec l'employeur responsable du manquement. Une conception large serait-elle défendue, encore faudra-t-il établir que le manquement en cause a causé un dommage

(9) Cette disposition de la loi du 30 avril 2025 a été codifiée à un nouvel article 1254 du Code civil, parmi les règles relatives à la responsabilité extracontractuelle, dans un chapitre V intitulé « Sanction civile en cas de faute dolosive ayant causé des dommages sériels ».

à des salariés extérieurs à l'entreprise à l'occasion de l'exercice de leur activité sous son autorité.

L'action de groupe peut, cela étant, être exercée aussi dans l'intérêt d'anciens salariés qui seraient collectivement victimes d'un même type de dommage résultant d'un même manquement de l'employeur, par exemple de salariés ayant fait l'objet d'un licenciement économique dont le motif est contesté ou de salariés qui ont été exposés, durant leur activité dans l'entreprise, à une substance toxique dans des contextes qui leur permettent de prétendre à l'indemnisation d'un préjudice d'anxiété.

L'article 16 de la loi du 30 avril 2025 se préoccupe enfin spécifiquement de la situation des candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise, indiquant que l'action de groupe peut être engagée pour la défense de leurs intérêts. S'il ne faut pas effectivement les oublier, il n'est pas sûr, loin s'en faut, que les organisations syndicales représentatives se mobiliseront pour ceux-là.

II. LES MODALITÉS D'EXERCICE DE L'ACTION DE GROUPE

7. Le législateur décrit de manière détaillée les modalités d'exercice de l'action de groupe. Dans le champ du droit du travail, il a conservé, sans que cela convainque vraiment, une phase extrajudiciaire lorsque le manquement allégué concerne des dispositions du Code du travail. Il en est attendu des discussions, voire des négociations, qui parviendraient au règlement de la situation. La phase judiciaire, assez simple lorsque l'action tend à la seule cessation d'un manquement, est en pratique l'épreuve de test d'un regain d'intérêt de l'action.

1. La phase extrajudiciaire

8. Lorsque le manquement invoqué se rapporte à des règles du Code du travail, l'action de groupe commence par une phase extrajudiciaire : le demandeur, c'est-à-dire en pratique l'organisation syndicale qui en a pris l'initiative, doit demander à l'employeur de faire cesser le manquement allégué. Le comité social et économique, à supposer qu'il existe, ainsi que les autres syndicats représentatifs, s'il y en a, doivent être à leur tour informés par l'employeur de cette demande dans un délai d'un mois à compter de la réception de celle-ci. S'ils le sollicitent, la loi prévoit qu'une discussion doit être alors engagée sur les mesures de nature à faire cesser la situation de manquement alléguée. Il n'est rien précisé, néanmoins, en ce qui concerne le déroulement de cette discussion à laquelle l'employeur doit pouvoir, semble-t-il, se soustraire en rejetant la demande qui le vise⁽¹⁰⁾. À défaut, la discussion doit être loyale sans obliger l'employeur à adopter les mesures dont il est débattu. Il n'est rien dit non plus de son issue, dont il peut être éventuellement attendu, dans l'hypothèse où elle aboutirait à des mesures satisfaisant le demandeur, que celui-ci ne poursuive pas l'action qui n'aurait pour objet que de faire cesser le manquement. Formellement, la loi n'envisage que deux situations : soit l'employeur rejette la demande relative au manquement allégué, et l'action judiciaire peut être introduite dès la notification du rejet ; soit une discussion est ouverte

(10) Voir A. Fabre, précité, qui estime que l'organisation de cette discussion obéit aux règles classiques de la négociation collective : convocation de toutes les organisations syndicales représentatives par l'employeur et respect des conditions de seuil en cas d'accord.

à la demande du CSE ou d'un syndicat représentatif et, à l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la demande de faire cesser le manquement, le demandeur peut saisir le juge judiciaire, quel qu'ait été le résultat de la discussion.

Cette première étape, qui reconduit ainsi l'exigence d'une mise en demeure préalable qui était auparavant obligatoire pour toutes les actions de groupe, appelle trois observations. La première est qu'elle ne concerne que les manquements au Code du travail, seuls mentionnés par l'article 16, I-F de la loi du 30 avril 2025. Le demandeur en est donc dispensé et peut saisir immédiatement le tribunal judiciaire lorsque l'obligation légale prétendument méconnue a une autre source, par exemple un manquement à la réglementation des données à caractère personnel. La question pourrait se poser par ailleurs en cas de violation d'une obligation contractuelle : il ne s'agit pas, à proprement parler, d'un manquement au Code du travail. L'incertitude n'est pas toutefois sans risque car la mise en demeure préalable est conçue comme une condition de recevabilité de l'action de groupe dont le non-respect peut être sanctionné par l'irrecevabilité de l'action en justice⁽¹¹⁾.

La deuxième observation est que, lorsqu'elle est rendue obligatoire, la phase extrajudiciaire l'est, semble-t-il, aussi bien que l'action tende à la cessation d'un manquement ou à la réparation de préjudices⁽¹²⁾. Elle n'a pourtant de sens que dans le premier cas, qui prête à ce qu'une discussion, voire une négociation, parvienne au règlement de la situation en s'accordant sur les modalités de la résolution du manquement⁽¹³⁾. Elle ne paraît pas en revanche très réaliste dans le second, qui serait aussi celui dans lequel l'action est mixte, poursuivant à la fois la cessation du manquement et la réparation des préjudices en découlant. Dans tous les cas – c'est la troisième réflexion –, la poursuite de l'action n'est pas au demeurant subordonnée à l'absence de régularisation de la situation, c'est-à-dire à la cessation du manquement pour l'avenir, ce qui poserait d'ailleurs la question de savoir qui pourrait en juger. Suivant la lettre du texte, l'action peut être poursuivie à l'expiration du délai de 6 mois ou, avant, dès la notification par l'employeur du rejet de la demande. Si donc le demandeur estime qu'il n'a pas été mis fin au manquement de façon satisfaisante ou que la régularisation laisse subsister un préjudice pour les salariés, il peut saisir le juge.

2. La phase judiciaire

9. La procédure applicable à l'action de groupe est strictement réglementée⁽¹⁴⁾. Tous les tribunaux judiciaires, déjà, ne sont pas compétents pour en connaître, la compétence ayant été réservée à huit tribunaux spécialement désignés⁽¹⁵⁾. Une juridiction saisie

à tort pourrait soulever d'office son incomptérence matérielle⁽¹⁶⁾. Le dispositif procédural, surtout, est formalisé pour filtrer les actions et permettre de les suivre en toute transparence. Il est ainsi prévu, en particulier, que le juge peut, dès l'introduction de l'instance, rejeter par une ordonnance motivée une action de groupe qui serait manifestement irrecevable ou manifestement infondée⁽¹⁷⁾. Il peut aussi relever d'office une fin de non-recevoir en cas de situation de conflit d'intérêts entre le demandeur et les personnes représentées⁽¹⁸⁾.

La transparence est assurée par des mesures de publicité. D'un côté, il est prescrit aux demandeurs de publier, notamment sur leur site internet, des informations relatives aux actions de groupe intentées, à leur état d'avancement, ainsi qu'aux décisions rendues⁽¹⁹⁾. De l'autre, un registre des actions de groupe est organisé afin de recenser, sur le site internet du ministère de la justice, les actions de groupe en cours engagées devant les juridictions judiciaires ou administratives⁽²⁰⁾. Doivent être notamment indiqués l'identité des parties, la nature du manquement invoqué, la nature des dommages allégués, ainsi que les éléments permettant d'apprécier la similarité des situations des personnes en faveur desquelles l'action est présentée.

La transparence sert aussi à filtrer. C'est pour cela qu'il est fait obligation au demandeur, lorsque l'action tend à la réparation de préjudices, d'exposer expressément dans l'assignation les cas individuels présentés au soutien de cette action. La sanction est à la mesure de l'exigence, qui est prescrite à peine d'irrecevabilité de la demande que le juge peut relever d'office⁽²¹⁾. Concrètement, l'assignation doit donc viser, *a minima*, un certain nombre de situations individualisées. Est-ce à dire que les noms et prénoms des salariés concernés doivent être expressément mentionnés ? Il le faudrait *a priori*, à moins d'admettre, ce que les textes ne prévoient pas, que les personnes intéressées soient anonymisées.

10. Le régime de l'action diffère selon son but. Il est assez simple lorsque l'action tend à la seule cessation d'un manquement à une obligation légale ou contractuelle. Le demandeur n'a pas à établir un préjudice pour les membres du groupe, ni, d'après la loi, dont le sens est ici mystérieux, « l'intention ou la négligence du défendeur »⁽²²⁾. La demande est formée, instruite et jugée selon les règles applicables à la procédure écrite ordinaire⁽²³⁾, ce qui devrait exclure que l'action soit exercée par voie de référé⁽²⁴⁾, d'autant que le juge de la mise en état est compétent pour ordonner toutes les mesures provisoires utiles pour faire cesser le manquement allégué, dans un délai qu'il fixe, afin de prévenir un dommage imminent ou de faire cesser un trouble manifestement illicite⁽²⁵⁾. Si le juge constate l'existence du manquement, il enjoint

(16) Circulaire du 1-8-2025, précitée, point 2.1, p. 6.

(17) CPC art. 849-2-1.

(18) CPC art. 849-12. La question du conflit d'intérêts peut se poser dans la mesure où la loi prévoit que l'action de groupe puisse être financée par un tiers, « sous réserve que ce financement n'ait ni pour objet ni pour effet l'exercice par ces tiers d'une influence sur l'introduction ou la conduite d'actions de groupe susceptible de porter atteinte à l'intérêt de personnes représentées » (Loi du 30-4-2025, art. 16, I-D).

(19) Loi du 30-4-2025, art. 16, I-C-6.

(20) Décret 2025-734 du 30-7-2025 relatif à la procédure applicable aux actions de groupe et au registre des actions de groupe, art. 14.

(21) CPC art. 849-11.

(22) Loi du 30-4-2025 art. 16, II.

(23) C. proc. civ. art. 849-2.

(24) Contra : J.-S. Lipski, précité.

(25) Loi du 30-4-2025 art. 16, II.

au défendeur de le cesser ou de le faire cesser, et de prendre pour cela des mesures utiles dans un délai qu'il fixe. Il ordonne également des mesures de publicité adaptées pour informer les personnes susceptibles d'être concernées par les manquements constatés.

Le régime de l'action s'étoffe lorsqu'elle a pour objet de réparer les préjudices subis en sus, le cas échéant, de faire cesser le manquement. À partir des éléments matériels que le demandeur doit fournir, le juge statue sur la responsabilité de l'employeur, définit le groupe de personnes à l'égard desquelles cette responsabilité est engagée, puis détermine les préjudices et les conditions de l'indemnisation. Ces choses faites, il fixe un délai dans lequel les personnes répondant aux critères de rattachement et qui souhaitent se prévaloir du jugement sur la responsabilité peuvent adhérer au groupe en vue d'obtenir la réparation de leur préjudice et ordonne les mesures de publicité adaptées pour informer les personnes susceptibles d'avoir subi un dommage causé par le fait générateur constaté. Le délai pour adhérer au groupe ne peut, en principe, être inférieur à 2 mois ni supérieur à 5 ans à compter de l'achèvement des mesures de publicité. Deux autres délais le complètent, l'un dont dispose l'employeur pour procéder à l'indemnisation, l'autre pour permettre aux personnes dont la demande d'indemnisation n'aurait pas été saisie de saisir en tant que de besoin le juge. Quant à l'adhésion au groupe, elle procède, selon le système de l'*« opt-in »*⁽²⁶⁾, d'une manifestation de volonté des personnes concernées, qui doivent adresser une demande de réparation soit à l'employeur déclaré responsable, soit au demandeur à l'action, qui reçoit ainsi mandat aux fins d'indemnisation⁽²⁷⁾.

Des alternatives sont par ailleurs rendues possibles. La première consiste en une procédure collective de liquidation des préjudices⁽²⁸⁾. Si le demandeur le sollicite, le juge peut l'habiliter à négocier avec l'employeur l'indemnisation des préjudices subis par chacune des personnes qui constituent le groupe. Par hypothèse, le juge doit statuer au préalable sur la responsabilité de l'employeur. Il doit, là aussi, fixer un délai dans lequel les personnes intéressées peuvent adhérer au groupe en se déclarant auprès du demandeur. Si les parties parviennent à un accord, même partiel, le juge doit être saisi aux fins d'homologation ; à défaut, il reprend la main si aucun accord n'a été conclu dans un délai de 6 mois. La seconde alternative est le recours à une médiation. Dans l'hypothèse où un accord serait négocié au nom du groupe, il est soumis à l'homologation du juge, qui vérifie s'il est conforme aux intérêts de ceux auxquels il a vocation à s'appliquer et qui lui donne force exécutoire.

III. L'UTILITÉ DE L'ACTION DE GROUPE

11. Sans préjuger du succès, en pratique, de la nouvelle action de groupe, on peut en discuter dès à présent, à froid, l'utilité. Il y a deux axes pour l'évaluer. Les porteurs de l'action étant assez naturellement les organisations syndicales représentatives, l'intérêt de l'action de groupe doit être confronté à celui, éprouvé depuis longtemps, de l'action syndicale exercée dans l'intérêt collectif de la profession. Il faut ensuite prendre sa mesure

(26) Mécanisme de recueil du consentement

(27) Loi du 30-4-2025 art. 16, III-B-1-a.

(28) Voir sur cette procédure : A. Fabre, précité, qui s'interroge sur un nouveau rôle des syndicats consistant à négocier la réparation.

par rapport aux actions individuelles des salariés ainsi qu'en articulation avec celle-ci.

1. Action de groupe et action syndicale

12. L'action syndicale dans l'intérêt collectif de la profession, prévue par l'article L 2132-3 du Code du travail, est dans l'ADN des syndicats, et c'est spontanément cette action qu'ils exercent dans leur champ de compétence. Elle ne laisse pas, à bien y regarder, d'utilité propre à l'action de groupe lorsque celle-ci a pour finalité la cessation d'un manquement⁽²⁹⁾. Dans ce cas, l'action syndicale de l'article L 2132-3 parvient au même résultat de façon moins contraignante puisqu'elle peut être entreprise devant le tribunal judiciaire territorialement compétent, sans préalable d'une mise en demeure obligatoire, le cas échéant en référé, et est plus largement ouverte, étant accessible aux syndicats non représentatifs, alors que l'action de groupe est réservée aux organisations syndicales représentatives. Elle donne en outre la possibilité au syndicat qui l'exerce de demander l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, ce que ne permet pas l'action de groupe.

Seule, en revanche, celle-ci est appropriée pour agir en réparation des préjudices subis par des salariés, d'anciens salariés, voire des candidats au recrutement. La chambre sociale de la Cour de cassation juge en effet, de manière constante, « que si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts »⁽³⁰⁾. Peu importe – ajoute-t-elle – que les salariés dont les intérêts sont lésés ne soient pas individualisés⁽³¹⁾. L'action de groupe en réparation des préjudices est donc, aujourd'hui, la seule voie possible pour qu'il soit tiré les conséquences d'un manquement avéré de l'employeur à l'échelle individuelle des salariés qui en ont subi les effets. Mais encore faut-il préciser que, ayant pour objet la réparation de préjudices, l'action de groupe ne peut être un parfait substitut à l'action syndicale visant à la régularisation de la situation individuelle des salariés que la Cour de cassation n'admet pas.

(29) Des auteurs évoquent pourtant la vocation de l'action de groupe, qui résulte d'un texte légal, à prévaloir sur l'action dans l'intérêt collectif, dont la possibilité de faire cesser un manquement résulte de la jurisprudence (J. Aunis et B. Keddouri, précité). Rien ne justifierait toutefois que l'une exclut l'autre.

(30) Cass. soc. 22-11-2023 n° 22-14.807 FS-B : RJS 2/24 n° 102, JCP S 2024 n° 1036 note B. Gauriau, Semaine Sociale Lamy 2024 n° 2073 p. 5 note P. Bailly et p. 7 note O. Levannier-Gouél, Bull. Joly Travail 2/2024 p. 20 note A. Martinon, Voir encore Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-21.051 F-D et Cass. soc. 4-6-2025 n° 23-22.856 F-D : RJS 8-9/25 n° 438.

(31) Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-17.782 F-B : RJS 4/25 n° 207, Dr. soc. 2025 p. 285 note C. Radé, JCP S 2025 n° 1079 note A. Teissier, Semaine Sociale Lamy 2025 n° 2132 p. 20 note J.-Y. Kerbourc'h, RDT 2025 p. 192 note I. Odoul-Asorey, Bull. Joly Travail 3/2025 p. 20 note A. Martinon, Procédures 3/2025, p. 18, obs. A. Bugada.

13. L'article 16 de la loi du 30 avril 2025 ne conçoit l'action de groupe qu'à l'effet d'obtenir, hormis la cessation du manquement à des obligations légales ou contractuelles, la réparation des préjudices subis du fait de ce manquement. L'action de groupe a donc une vocation exclusivement réparatrice, ne pouvant concerner, en cela, que les effets passés du manquement. Elle présente, de ce point de vue, comme une action indemnitaire, bien que la loi admette l'éventualité d'une réparation en nature. Elle indique à ce sujet que, « lorsqu'une réparation en nature du préjudice lui paraît plus adaptée, à l'exception des préjudices résultant de dommages corporels, le juge précise les conditions de sa mise en œuvre par le défendeur »⁽³²⁾. Dans ce dernier cas, le choix, à supposer qu'il soit possible, ne devrait pas être laissé aux travailleurs concernés entre une réparation monétaire et une réparation en nature. Plus exactement, les salariés qui préféreraient une indemnisation à une réparation en nature que le juge privilégierait en fixant les modalités auraient la possibilité d'exercer, de leur côté, une action individuelle.

Qu'elle soit indemnitaire, sous forme de dommages et intérêts, ou en nature, la réparation implique l'établissement d'un préjudice dont le demandeur à l'action de groupe doit faire la preuve au triple point de vue de sa réalité, de sa consistance et de son étendue au regard des cas individuels qu'il doit impérativement présenter au soutien de ses prétentions. Au juge ensuite de déterminer les préjudices qui doivent faire l'objet d'une réparation et, au vu des « éléments produits », de fixer le montant ou tous les éléments permettant l'évaluation des préjudices susceptibles d'être réparés pour chacune des catégories de personnes constituant le groupe⁽³³⁾. Cette conception de la réparation des préjudices subis paraît alors exclure que soit ordonné, dans le cadre d'une action de groupe, le paiement de créances de nature salariale que l'employeur n'aurait pas versées en méconnaissance d'une obligation contractuelle ou, le cas échéant, d'une obligation légale⁽³⁴⁾. Tout au plus pourrait-il être demandé, dans ce cas, qu'il soit mis fin au manquement pour l'avenir, autre, le cas échéant, la réparation des préjudices matériels résultant du non-paiement des créances, et en cela distincts des créances elles-mêmes, dont les salariés doivent poursuivre individuellement le règlement.

Toujours est-il que, ainsi axée sur la réparation de préjudices quand elle n'a pas seulement pour but la cessation d'un manquement, l'action n'est pas, de fait, un substitut à l'action syndicale visant à la régularisation de la situation individuelle des salariés que la Cour de cassation n'accepte pas sur le fondement de l'article L 2132-3 du Code du travail. Ce qui a été refusé à des syndicats sur ce terrain le serait donc le plus souvent aussi dans le cadre d'une action de groupe. C'est évident quand un syndicat demande de mettre fin au recours irrégulier à un

(32) Loi du 30-4-2025 art. 16, III, A, 1.

(33) Loi du 30-4-2025 art. 16, III-A-1.

(34) *Contra : A. Fabre. Voir aussi J. Aunis et B. Keddouri, précité, pour qui « les manquements en matière de rémunération constitueront certainement le terrain de prédilection pour l'engagement d'actions de groupe ». Mais les auteurs s'interrogent ensuite sur ce que recouvre la notion de « préjudice » et soulèvent, sans y répondre, des questions : « Une action de groupe intentée en vue d'obtenir un rappel d'heures supplémentaires pourrait-elle être envisagée, ou seuls les préjudices spécifiques résultant du non-paiement de ces heures auraient vocation à être réparés ? Autrement dit, l'action de groupe permettra-t-elle de recouvrer la créance salariale pour chacune des personnes concernées, ou sera-t-elle limitée à la réparation du préjudice distinct qui découle du non-paiement ? La même question se pose pour le versement d'une prime, de tickets-restaurant ou encore l'octroi de congés payés. »*

dispositif de forfaits en jours et, subséquemment, de prononcer la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles des salariés concernés ainsi que de procéder à la réalisation du décompte du temps de travail selon les règles du droit commun⁽³⁵⁾ ; de constater une inégalité de traitement en l'absence de versement d'une prime de treizième mois à certains salariés et d'ordonner à l'employeur de régulariser la situation individuelle des salariés concernés tant pour l'avenir que pour le passé en versant la prime aux salariés n'en bénéficiant pas⁽³⁶⁾ ; de constater l'application de la loi TEPA relative à l'exonération des cotisations sociales aux salariés soumis au forfait horaire et d'enjoindre à l'employeur de remettre aux salariés qui en feront la demande un décompte individuel précis des heures supplémentaires, avec le montant des sommes dues au titre des cotisations indûment prélevées⁽³⁷⁾. Un syndicat ne pourrait pas non plus obtenir, au moyen d'une action de groupe, la condamnation de l'employeur : à régulariser la situation de ses salariés ou anciens salariés ayant participé à la grève en leur versant le salaire et les primes dont ils ont été privés du fait de leur participation à cette grève⁽³⁸⁾, s'agissant de créances salariales ; à verser aux salariés le salaire correspondant à une augmentation du temps de travail résultant de l'application d'un accord collectif que l'employeur n'a pas respecté⁽³⁹⁾, s'agissant, là encore, d'une créance salariale et en présence, qui plus est, d'un manquement à une obligation conventionnelle ; à rembourser les salariés concernés par une sanction pécuniaire prohibée, consistant une retenue sur salaire d'un trentième de la rémunération mensuelle en cas de retard supérieur à dix minutes à une journée de stage⁽⁴⁰⁾.

14. Il ne faut pas dès lors attendre de la réforme de l'action de groupe une recomposition des contentieux. L'action syndicale de l'article L 2132-3 conserve tout son intérêt pour les organisations syndicales qui peuvent poursuivre, à des conditions plus souples, la cessation d'un manquement par l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles et, le cas échéant, demander qu'il soit mis fin à un manquement des obligations conventionnelles ou issues d'un usage ou d'un engagement unilateral de volonté. Le syndicat demandeur pouvant obtenir, à cette occasion, des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, cette voie d'action lui est plus profitable, même s'il entend poursuivre, par ailleurs, la réparation des préjudices subis par les salariés du fait du manquement de l'employeur. À condition d'être représentatif, un syndicat pourrait, autrement dit, exercer une action sur le fondement de l'article L 2132-3 du Code du travail pour obtenir la cessation du manquement et engager parallèlement une action de groupe aux fins d'indemnisation des préjudices en résultant pour les salariés concernés.

Cette dernière, encore qu'elle soit canalisée par sa finalité indemnitaire, du moins réparatrice de préjudices subis, vient augmenter la capacité d'action des syndicats. Exercée dans l'intérêt des salariés victimes du manquement allégué, elle a aussi un intérêt pour le syndicat qui la porte. Étant réservée aux

(35) Cass. soc. 15-12-2021 n° 19-18.226 FS-B : RJS 2/22 n° 76, Dr. soc. 2022 p. 286 note F. Petit, RDT 2022 p. 317 note M. Véricel. Voir aussi Cass. soc. 28-2-2024 n° 21-25.596 F-D : RJS 5/24 n° 278, Bull. Joly Travail 4/2024 p. 29 note A. Martinon, Lexbase Social 2024 n° 976 note C. Langaney.

(36) Cass. soc. 22-11-2023 n° 22-14.807 FS-B, précité.

(37) Cass. soc. 7-9-2017 n° 16-11.495 FS-PB : RJS 11/17 n° 742, D. 2017 p. 2270 obs. P. Lokiec et J. Porta.

(38) Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-17.782 F-B, précité.

(39) Cass. soc. 10-7-2024 n° 23-11.084 F-D.

(40) Cass. soc. 20-3-2024 n° 22-20.569 F-D : RJS 6/24 n° 308.

organisations représentatives, elle est un moyen de renforcer son influence, notamment dans la perspective d'élections professionnelles, en séduisant les salariés auxquels elle permet d'adhérer pour en tirer les fruits sans avoir à saisir eux-mêmes un conseil de prud'hommes.

2. Action de groupe et action individuelle des salariés

15. L'action de groupe ne prive pas les salariés de leur action individuelle en réparation de leur préjudice personnel. L'adhésion au groupe est voulue comme une faculté dont la loi garantit qu'elle s'exerce en toute liberté. Elle ne peut être empêchée⁽⁴¹⁾ et ne vaut pas adhésion à l'organisation syndicale demanderesse⁽⁴²⁾. Mais elle relève de la liberté personnelle de chaque salarié dans la conduite de la défense de ses intérêts, de sorte que, bien que concerné, un salarié peut préférer agir personnellement.

Plusieurs facteurs peuvent orienter le choix. D'un côté, l'intérêt d'adhérer à un groupe est réel pour les salariés en fonction, qui peuvent ainsi s'abriter derrière l'organisation syndicale et ne pas s'exposer directement vis-à-vis de l'employeur pour obtenir la réparation d'un préjudice qu'ils n'auraient pas demandée à titre personnel en saisissant eux-mêmes un conseil de prud'hommes. Ils tirent ainsi les fruits d'une action qui n'est pas vraiment la leur, dont ils sont, parmi d'autres, bénéficiaires. L'intérêt est aussi de saisir l'opportunité de profiter d'une indemnité qu'ils n'auraient pas sollicitée en agissant personnellement en raison du faible enjeu du litige ou d'un risque d'échec important. C'est le cas, en particulier, lorsque les personnes concernées sont des candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise – quoique l'action de groupe soit alors assez théorique – ou des salariés en fonction massivement victimes de préjudices individuels modestes.

D'un autre côté, le choix d'adhérer ou non au groupe peut être déterminé par les conditions d'indemnisation fixées par le juge dans le cadre de l'action de groupe. Il en dépend que l'adhésion soit plus ou moins attractive et que la décision du juge, dont l'employeur doit informer les personnes susceptibles d'avoir subi le dommage par des mesures de publicité adaptées⁽⁴³⁾, donne lieu éventuellement à certaines stratégies. En particulier, si l'indemnisation paraît insatisfaisante à certains salariés, ils pourront faire le choix d'une action individuelle en bénéficiant, dans la foulée des résultats de l'action de groupe, de la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur tout en tentant d'obtenir une indemnisation plus importante. Sans doute, le jugement sur la responsabilité n'a autorité de la chose jugée qu'à l'égard de chacun des membres du groupe dont le préjudice a été réparé au terme de la procédure⁽⁴⁴⁾. Mais un conseil de prud'hommes saisi à titre individuel pourrait difficilement faire abstraction de la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur. Inversement d'ailleurs, un jugement écartant l'existence du manquement allégué ne pourrait pas être ignoré par la juridiction prud'homale et serait de nature à dissuader en amont les salariés d'agir individuellement. Un choix doit en tout cas être fait : un salarié ne pourrait pas engager une action prud'homale à titre

« conservatoire » puis adhérer à une action de groupe. Tout au plus pourrait-il maintenir l'action prud'homale pour obtenir la réparation de préjudices qui ne relèvent pas du champ défini par le jugement sur la responsabilité. Dans ce cas, l'article 16 de la loi du 30 avril 2025 indique en effet que l'adhésion au groupe ne fait pas obstacle au droit d'agir selon les voies de droit commun à des fins d'indemnisation de ces autres préjudices⁽⁴⁵⁾.

16. La liberté d'adhérer ou non au groupe en fonction, en particulier, des conditions de l'indemnisation ne serait pas toutefois garantie si la durée pendant laquelle se déroule l'action de groupe venait réduire le délai dont disposent les personnes concernées pour faire valoir personnellement leurs droits. Aussi, pour préserver leurs droits, l'article 16 de la loi du 30 avril 2025 prévoit que l'action de groupe suspend la prescription des actions individuelles en réparation des préjudices résultant des manquements constatés par le juge. Il précise que le délai de prescription ne recommence à courir, pour une durée qui ne peut être inférieure à 6 mois, qu'à compter de la date à laquelle le jugement sur la responsabilité n'est plus susceptible de recours ordinaire ou de pourvoi en cassation⁽⁴⁶⁾.

La suspension de la prescription permet ainsi aux personnes concernées ou susceptibles de l'être de disposer d'un laps de temps assez long entre l'introduction de l'action et la date à laquelle le jugement sur la responsabilité n'est plus susceptible de recours pour prendre parti sans être contraintes dans leur choix par le délai restant à courir pour agir à titre individuel. Elles peuvent en conséquence se décider à adhérer au groupe ou à agir individuellement en connaissance de cause, en fonction du jugement statuant sur la responsabilité de l'employeur et sur les conditions de la réparation, alors qu'une prescription arrivant à son terme leur commandera d'agir sans attendre. Leur situation personnelle n'est pas non plus affectée par l'action de groupe à laquelle elles se révéleraient inéligibles ou décideraient de ne pas adhérer puisqu'elles disposent encore d'un délai pour agir. Dans ce dernier cas, quel que soit d'ailleurs le temps de la prescription restant à courir, la loi leur garantit une durée d'au moins 6 mois pour agir à titre personnel à compter du jugement passé en force de chose jugée. L'avantage est certain, en droit du travail, compte tenu de la durée des délais de prescription, plus brève qu'en droit commun⁽⁴⁷⁾.

17. Il faut à présent attendre pour savoir si la nouvelle action de groupe séduit ou si elle connaît un sort semblable, donc peu enviable, à celui de son aînée. La balle est dans le camp des organisations syndicales représentatives. L'action de groupe nouvelle génération est de nature à renforcer leur représentativité au sein des entreprises en ce qu'elle a vocation à profiter principalement aux salariés en poste, qui sont leurs potentiels électeurs. Son développement dépend aussi, côté juridictions, des délais judiciaires et de la gestion de la procédure, relativement lourde, qui doit être mise en œuvre. Son succès pourrait alors conduire à un assèchement des contentieux de masse portés devant les conseils de prud'hommes.

On sera dès lors très attentifs à l'accueil que les huit tribunaux judiciaires habilités à en connaître feront aux premières actions engagées sur le fondement de la loi du 30 avril 2025.

(41) Loi du 30-4-2025 art. 16, IX-F : est réputée non écrite toute clause qui aurait pour objet ou pour effet d'interdire à une personne de participer à une action de groupe.

(42) Loi du 30-4-2025 art. 16, III-B-2.

(43) Loi du 30-4-2025 art. 16, III-A-1.

(44) Loi du 30-4-2025 art. 16, IX-B.

(45) Loi du 30-4-2025 art. 16, IX-C.

(46) Loi du 30-4-2025 art. 16, IX-A.

(47) C. trav. art. L 1471-1. Pour mémoire, la prescription des actions relatives à l'exécution du contrat est de 2 ans, tandis que celle des actions afférentes à la rupture est d'un an à compter de la notification de celle-ci.