

Actions de groupe : un nouveau dispositif pour lutter contre les discriminations

- Actualités -

Date de mise en ligne : lundi 22 mai 2017



Copyright © UNSA Fonction publique - Tous droits réservés

Un décret du 6 mai 2017 définit la procédure de mise en oeuvre des actions de groupe en matière de discrimination imputable à un employeur, créées par la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

Ce nouveau dispositif peut être engagé par une organisation syndicale de fonctionnaires représentative, et dans certaines situations par les associations intervenant dans la lutte contre les discriminations ou oeuvrant dans le domaine du handicap, constituées depuis au moins cinq ans.

Pour l'Unsa Fonction Publique, convaincue de la nécessité de lutter contre toute forme de discrimination, c'est un nouvel outil pour agir et mieux défendre les droits des agents.

Une action de groupe en matière de discrimination imputable à un employeur peut être ouverte si plusieurs agents publics, ou plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation, font l'objet d'**une discrimination fondée sur un même motif et imputable à un même employeur.**

La mise en demeure de l'employeur est un préalable à l'action judiciaire

Avant de pouvoir agir en justice, l'organisation syndicale ou l'association doit mettre en demeure l'employeur de faire cesser les pratiques discriminatoires.

Dans un délai de quatre mois, l'organisme consultatif compétent doit être consulté sur les mesures à mettre en oeuvre pour faire cesser la situation de discrimination. L'action de groupe ne peut être engagée devant le juge administratif qu'après l'expiration du délai de six mois à compter de la réception par l'employeur de la demande tendant à faire cesser la discrimination, ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de cette demande.

Outre la reconnaissance de la responsabilité d'un employeur, l'action de groupe peut avoir pour but la demande de cessation d'un manquement et la réparation des préjudices subis.

Un effet « boule de neige », après la publication d'un jugement

Les décisions relatives aux actions de groupe seront publiées sur le site internet du Conseil d'État, avec les coordonnées de la ou des parties auprès desquelles une demande de réparation pourra être adressée, ainsi que les modalités pratiques de demande de réparation (forme et contenu de la demande, et délai pour l'adresser). Lorsqu'il statue sur la responsabilité de l'employeur, le juge administratif fixe les critères de rattachement des victimes au groupe et détermine les préjudices susceptibles d'être réparés.

Sont indemnisables les préjudices, autres que moraux, subis après la réception par l'employeur mis en cause de la mise en demeure tendant à faire cesser la situation de discrimination collective. Pour la réparation des préjudices subis, la procédure est obligatoirement individuelle. Les victimes doivent faire leur demande d'indemnisation directement auprès de l'employeur déclaré responsable par un jugement, ou par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ou de l'association qui a déclenché l'action. Faute d'obtenir satisfaction, le juge administratif peut être saisi individuellement par les victimes.

L'Unsa Fonction Publique soutient la mise en oeuvre de cette nouvelle procédure collective d'action de groupe, qui devrait permettre :

- de favoriser la recherche de solutions amiables pour régler les situations de discrimination imputable à un

Actions de groupe : un nouveau dispositif pour lutter contre les discriminations

employeur : l'action en justice est réalisée uniquement si aucune solution amiable n'a pu être trouvée ;

- de mieux protéger les victimes, qui disposent désormais de moyens collectifs d'action pour engager la responsabilité d'un employeur public, et de faciliter l'accès au juge ;
- de faciliter la recherche de la preuve d'une discrimination, les victimes pouvant bénéficier de moyens mutualisés, auprès d'une organisation syndicale ou d'une association.

L'Unsa Fonction Publique salue la mise en place de ce nouveau dispositif, mais regrette que la procédure soit longue.

Rappel :

[Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle](#)