



**AVIS DE Mme CANAS,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 1028 du 5 novembre 2025 (FS) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-15.269

Décision attaquée : 14 mars 2024 de la cour d'appel de Paris

**Syndicat Confédération générale du travail et
autre**

C/

Société Safran Aircraft Engines

Le présent pourvoi conduit à s'interroger, pour la première fois, sur les conditions de mise en oeuvre de l'action de groupe en matière de discrimination dans les relations de travail instituée par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

1. Faits, procédure et analyse succincte des moyens

1.1. Faits et procédure

La société Safran Aircraft Engines (la société), qui fait partie du groupe Safran , a pour activité la conception, le développement et la fabrication de moteurs pour l'industrie aéronautique et spatiale. Elle emploie environ 12 000 salariés en France, répartis sur onze sites et soumis à la convention collective de la métallurgie.

Soutenant que les salariés titulaires d'un mandat syndical CGT ont fait l'objet de discriminations dans l'évolution de leur carrière et de leur rémunération, la Fédération des travailleurs de la métallurgie (FTM) - CGT a, par acte du 30 mars 2018, engagé une action de groupe à l'encontre de la société aux fins de cessation de ces pratiques et de mise en oeuvre de la procédure individuelle de réparation. La Confédération générale du travail (CGT) est intervenue volontairement à l'instance.

Le Défenseur des droits a présenté des observations écrites en première instance et en appel.

Par arrêt du 14 mars 2024, la cour d'appel de Paris a confirmé le jugement du 15 décembre 2020 par lequel le tribunal judiciaire de Paris avait rejeté l'ensemble des demandes présentées par la FTM-CGT et la CGT.

Les deux syndicats ont formé un pourvoi et, à cette occasion, ont soulevé une question prioritaire de constitutionnalité portant sur le paragraphe II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 ayant institué l'action de groupe en matière de discrimination.

Par décision n° 2024-1123 QPC du 6 février 2025, le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution la référence « III » figurant au paragraphe II de l'article 92 de la loi du 18 novembre 2016.

1.2. Analyse succincte des moyens

La FTM-CGT et la CGT développent à l'appui de leur pourvoi deux moyens de cassation dirigés contre le chef de l'arrêt rejetant l'ensemble de leurs demandes.

- Le **premier moyen** est articulé en sept branches.

Ses **première, troisième, quatrième et septième branches** pourraient, comme le propose Mme la conseillère rapporteure, faire l'objet d'un **rejet non spécialement motivé**, pour les raisons suivantes :

- la première branche, qui invoque une cassation pour perte de fondement juridique du fait de la décision du Conseil constitutionnel à intervenir, est devenue sans portée, à la suite de la déclaration de conformité à la Constitution ci-dessus évoquée ;
- les troisième et quatrième branches critiquent des motifs du jugement qui n'ont pas été adoptés par la cour d'appel et sont, par suite, inopérantes ;

- la septième branche critique des motifs du jugement que la cour d'appel a fait siens (arrêt attaqué, p.13, §2, et p.14, §2), mais qui peuvent être tenus pour surabondants.

La **deuxième branche** du moyen, dont la recevabilité est contestée par la défense, est tirée de la violation des articles 6, §1, 11, 13 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CESDH) et, si sa recevabilité était admise, devrait conduire la chambre sociale à s'interroger sur la **conventionnalité du paragraphe II de l'article 92 de la loi du 18 novembre 2016**.

Les **cinquième et sixième branches** du moyen sont quant à elles tirées d'une violation du paragraphe II de l'article 92 de la loi du 18 novembre 2016, de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, de l'article L. 1134-8 du code du travail ainsi que des articles 6, §1, et 14 de la CESDH. Elles posent l'une et l'autre la **question des conditions d'appréciation des faits invoqués au titre de la discrimination de carrière dans le cadre d'une action de groupe**.

- Le **second moyen** est articulé en huit branches.

Sa **première branche**, tirée de la violation des articles L. 1134-7 et L. 1134-8 du code du travail, conduit à s'interroger sur **la dimension collective de la discrimination syndicale invoquée dans le cadre d'une action de groupe et, plus spécifiquement, sur la notion de discrimination systémique**.

La **deuxième branche** du moyen est à mon sens dirigée contre des motifs erronés, mais surabondants, de sorte qu'elle pourrait faire l'objet d'un **rejet non spécialement motivé**. Il en va de même des **quatrième, septième et huitième branches**, pour les raisons exposées par Mme la conseillère rapporteure dans son rapport. Le sort de la **cinquième branche** est, quant à lui, lié à celui des cinquième et sixième branches du premier moyen.

Enfin, les **troisième et sixième branches** du moyen, tirées de la violation des articles L. 1134-1 et L. 1134-6 à L. 1134-10 du code du travail, posent la **question du régime de preuve applicable à l'action de groupe en matière de discrimination syndicale**.

2. La conventionnalité du paragraphe II de l'article 92 de la loi du 18 novembre 2016 (deuxième branche du premier moyen)

Si la loi du 18 novembre 2016 a ouvert la possibilité d'exercer une action de groupe en matière de discrimination dans les relations de travail, en insérant au sein du code du travail les articles L. 1134-6 à L. 1134-10¹, le paragraphe II de son article 92

¹ Ces dispositions ont été abrogées par l'article 16 de la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes, qui a unifié et universalisé le régime juridique de l'action de groupe. Selon le F de son paragraphe XVII, cet article est applicable aux seules actions intentées après la publication de la loi.

prévoit que ces dispositions ne sont applicables qu'« *aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à [son] entrée en vigueur* ».

Selon la deuxième branche du moyen, ce texte serait contraire au principe d'application immédiate des lois de procédure et aurait pour effet, en restreignant leur droit d'accès au juge, de priver les victimes de discrimination syndicale d'une protection judiciaire effective contre les discriminations, de sorte qu'en en faisant application, la cour d'appel aurait violé les articles 6, §1, 11, 13 et 14 de la CESDH,

2.1. Sur la recevabilité du moyen

La société défenderesse soutient que ce moyen serait contraire à la thèse soutenue par les syndicats devant la cour d'appel ou, à tout le moins, nouveau et mélangé de fait et, par suite, irrecevable.

À la lecture des conclusions d'appel des syndicats (MA, productions n° 3 et 4), il n'apparaît pas qu'un tel moyen est contraire à la thèse présentée devant les juges du fond. Il est en revanche incontestablement nouveau, ni la FTM-CGT ni la CGT n'ayant alors invoqué l'inconventionnalité du paragraphe II de l'article 92 de la loi du 18 novembre 2016.

Toutefois, selon une jurisprudence constante, un moyen nouveau n'est irrecevable que s'il est mélangé de fait. Il s'ensuit qu'un moyen pris de la violation des dispositions de la CESDH qui ne se réfère à aucune considération de fait qui ne résulterait pas des énonciations des juges du fond est de pur droit et peut, comme tel, être invoqué pour la première fois devant la Cour de cassation².

Or, en l'espèce, il doit à mon sens être considéré que le moyen soulevé, dont l'examen ne nécessite pas la prise en considération de faits autres que ceux résultant des énonciations des juges du fond, est de pur droit. Dès lors, il est recevable.

2.2. Sur le bien-fondé du moyen

En prévoyant que les dispositions instituant une action de groupe en matière de discrimination ne sont applicables qu'aux actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la loi, le paragraphe II de l'article 92 de la loi du 18 novembre 2016 ne méconnaît pas les exigences conventionnelles visées par le moyen.

² Voir, en ce sens, *Mémento du contrôle de conventionnalité au regard de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales*, Commission de mise en oeuvre de la réforme de la Cour de cassation, décembre 2018, p. 12, point 3.2. Et voir, à titre d'illustrations : Soc., 18 octobre 2023, pourvoi n° 21-24.219, qui déclare irrecevable le moyen tiré de la violation de l'article 6, §1, de la CESDH faite pour le salarié d'avoir soutenu devant la cour d'appel que le moyen de preuve utilisé par l'employeur aurait été obtenu de manière illicite ; 2^e Civ., 27 février 2025, pourvoi n° 23-15.218, qui admet la recevabilité du moyen pris de la violation des articles 14 de la CESDH et 1^{er} du Protocole additionnel n° 1 à cette Convention.

En effet, d'une part, les demandeurs au pourvoi confèrent au principe d'application immédiate des lois de procédure une portée qu'il n'a pas : la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) n'impose pas que les lois de procédure soient d'application immédiate, mais a seulement jugé qu'il existe « *un principe généralement reconnu selon lequel, sauf disposition expresse en sens contraire, les lois de procédure s'appliquent immédiatement aux procédures en cours* »³. Elle admet donc, tout comme la Cour de cassation⁴, que le législateur national puisse déroger à ce principe.

D'autre part, si la CEDH juge que « *les États sont tenus, en vertu des articles 11 et 14 de la Convention, de mettre en place un système judiciaire qui garantisse une protection réelle et effective contre la discrimination syndicale* »⁵, et si elle s'assure par ailleurs que les limitations du droit d'accès à un tribunal ne portent pas atteinte à la substance même de ce droit, garanti par l'article 6, §1, de la Convention, elle reconnaît aux États « *une certaine marge d'appréciation* » en cette matière⁶. Elle juge en particulier que le droit d'accès à un tribunal « *appelle de par sa nature même une réglementation* » qui « *peut varier dans le temps et dans l'espace en fonction des besoins et des ressources de la communauté et des individus* »⁷. Il en résulte que, pour s'assurer de l'existence d'une protection effective contre la discrimination syndicale, la CEDH contrôle, *in concreto*, que les recours ouverts sont de nature à garantir une telle protection, sans exiger des États l'instauration d'une action de groupe, laquelle relève de leur marge d'appréciation.

Or les dispositions du paragraphe II de l'article 92 de la loi du 18 novembre 2016 ne remettent aucunement en cause la possibilité pour les salariés victimes d'une discrimination syndicale d'agir individuellement sur le fondement des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail, ni celle des organisations syndicales d'agir pour la défense de l'intérêt collectif ou dans le cadre d'une action de substitution. La protection effective contre la discrimination syndicale est ainsi assurée par les voies de droit commun. Dans sa décision précitée du 6 février 2025, le Conseil constitutionnel a d'ailleurs jugé, sur le terrain du principe d'égalité devant la justice, qu'étaient ainsi assurées aux justiciables « *des garanties égales pour la protection de leurs intérêts* »⁸.

³ CEDH, 19 décembre 1997, *Brualla Gomez de la Torre c. Espagne*, req. n° 26737/95, § 35.

⁴ « *En procédure civile, il résulte des principes généraux du droit transitoire, tels que dégagés par la jurisprudence de la Cour de cassation, qu'en l'absence de disposition spéciale, les lois relatives à la procédure et aux voies d'exécution sont d'application immédiate aux instances en cours* » (Avis de la Cour de cassation, 22 mars 1999, n° 09-90.005, Bull. 1999, avis, n° 2 ; Avis de la Cour de cassation, 8 juillet 2022, n° 22-70.005).

⁵ CEDH, 10 décembre 2009, *Danilenkov et autres c. Russie*, req. n° 67336/01, § 124.

⁶ CEDH, 15 mars 2018, *Naït-Liman c. Suisse* [GC], req. n° 51357/07, § 114 ; CEDH, 24 septembre 2024, *Fabbri et autres c. Saint-Marin* [GC], req. n° 6319/21, § 126.

⁷ *Ibidem*.

⁸ Conseil constitutionnel, décision n° 2024-1123 QPC du 6 février 2025, *Syndicat Confédération générale du travail et autre (Conditions d'entrée en vigueur de l'action de groupe en matière de discrimination)*, paragr. 12 et 13.

La deuxième branche du premier moyen ne me paraît donc pas fondée.

3. Les conditions d'appréciation des faits invoqués au titre de la discrimination de carrière (cinquième et sixième branches du premier moyen)

Après avoir procédé à l'examen des trente-six situations individuelles invoquées par la FTM-CGT et la CGT à l'appui de leur action de groupe, la cour d'appel a jugé que ces syndicats ne justifiaient pas d' « *éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination concernant au moins deux salariés survenus postérieurement* » à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016 et « *permettant d'examiner la situation dans sa globalité antérieurement à la prise d'effet des dispositions spécifiques à l'action de groupe* » (arrêt attaqué, p.19, dernier §). De la même manière, elle a écarté l'existence d'une discrimination syndicale « systémique » résultant, selon les syndicats, de la mise en place d'accords collectifs « *défaillants* » en relevant notamment que les accords litigieux – à savoir l'accord de groupe du 19 juillet 2006 et l'accord collectif du 30 janvier 2009 sur le droit syndical et les institutions représentatives – étaient antérieurs « *à la date d'application des dispositions spécifiques à l'action de groupe* » et que « *le fait générateur de la responsabilité issu de la mise en place de [ces] accord[s] est donc nécessairement antérieur au 20 novembre 2016* » (arrêt attaqué, p. 20, §§ 1 à 3).

Selon les demandeurs au pourvoi, la cour d'appel aurait ainsi commis une double erreur de droit : d'une part, la discrimination de carrière présentant un caractère continu, il lui appartenait d'examiner les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016 qui continuaient de produire leurs effets postérieurement à cette date (cinquième branche) ; d'autre part, dès lors que la discrimination de carrière ne désigne pas un fait isolé mais une situation ou une pratique, elle devait procéder à un examen global de l'ensemble des faits et ne pouvait donc pas refuser d'examiner les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi (sixième branche).

La **sixième branche** du moyen ne saurait à mon sens être accueillie. En effet, la cour d'appel a jugé qu'elle ne pouvait procéder à l'examen des éléments de fait antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi que s'il était par ailleurs démontré l'existence de faits postérieurs à cette date. C'est « *dans cette mesure* » (arrêt attaqué, p.12, avant-dernier §), et après avoir constaté que la preuve de tels faits n'était pas rapportée, qu'elle a retenu que l'action de groupe n'était pas fondée. Ce faisant, elle s'est conformée aux dispositions du paragraphe II de l'article 92 de la loi du 18 novembre 2016 qui, comme l'a jugé le Conseil constitutionnel, « *exclu[t] l'application immédiate de l'action de groupe en matière de discrimination à des faits antérieurs à l'entrée en vigueur de cette loi* »⁹.

⁹ Décision n° 2024-1123 QPC du 6 février 2025, précitée, paragr. 9.

La **cinquième branche** du moyen, qui invoque le caractère continu de la discrimination de carrière, appelle en revanche de plus longs développements.

De longue date, la chambre criminelle de la Cour de cassation a recours à la notion d'infraction continue pour reporter le point de départ de la prescription de certains délits dont les effets se prolongent dans le temps par la réitération de la volonté coupable¹⁰. La prescription de ces infractions ne court ainsi « *qu'à partir du jour où elles ont pris fin dans leurs actes constitutifs et dans leurs effets* »¹¹.

La chambre sociale n'a quant à elle jamais expressément énoncé que les faits de discrimination syndicale, qui sont pénalement réprimés par l'article L. 2146-1 du code du travail et par l'article 225-2 du code pénal, étaient susceptibles de revêtir un caractère continu. Elle a cependant implicitement eu recours à cette notion pour juger que « *l'action en discrimination n'est pas prescrite lorsque le salarié fait valoir que la discrimination s'est poursuivie tout au long de sa carrière au sein de l'entreprise en termes d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle, et qu'il en résulte qu'il se fonde sur des faits qui n'ont pas cessé de produire leurs effets avant la période non atteinte par la prescription* »¹².

Cette solution tranche avec la logique de la prescription civile, qui court en principe à compter du jour où le titulaire du droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer, quand bien même le manquement s'inscrirait dans la durée¹³. Le droit civil privilégie en effet le retour à la paix sociale, tandis que le droit pénal ne peut pas tolérer la persistance d'une infraction. Une telle position s'explique toutefois non seulement par les enjeux d'ordre public attachés à la prohibition de la discrimination syndicale, mais aussi par la nature particulière de ce manquement, la doctrine y voyant le moyen d'appréhender « *le phénomène de discrimination syndicale par la stagnation de carrière [...] dans toute sa durée, mais aussi dans sa complexité* »¹⁴.

¹⁰ Voir, par exemple, en matière de pratiques anticoncurrentielles : Crim., 17 juin 2009, pourvoi n° 08-84.482, Bull. crim. 2009, n° 125 ; et, plus récemment, en matière de harcèlement moral : Crim., 6 juin 2023, pourvoi n° 22-84.888. La chambre criminelle ne s'est en revanche jamais prononcée, à notre connaissance, sur le point de départ du délai de prescription du délit de discrimination.

¹¹ Crim., 24 mai 2018, pourvoi n° 17-86.340, Bull. crim. 2018, n° 102.

¹² Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 21-20.979. Dans cet avis destiné à la deuxième chambre civile, la chambre sociale cite plusieurs arrêts en ce sens précédemment rendus : Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-22.557, publié ; Soc., 23 juin 2021, pourvoi n° 20-10.020 ; Soc., 9 mars 2022, pourvoi n° 20-19.345 ; Soc., 19 octobre 2022, pourvoi n° 21-21.309 ; Soc., 19 avril 2023, pourvoi n° 21-15.751. Voir également, dans le même sens : Soc., 20 mars 2024, pourvoi n° 23-11.837.

¹³ Voir, par exemple, Com., 26 février 2020, pourvoi n° 18-19.153, qui juge que le délai de prescription de l'action en concurrence déloyale court à compter du jour où l'intéressé a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer, « *peu important que les agissements déloyaux se soient inscrits dans la durée* ».

¹⁴ Inès Meftah, Discrimination syndicale dans le déroulement de carrière et prescription, *Revue droit du travail*, 2021, p.464.

Ces particularités avaient déjà conduit le législateur, en 2008¹⁵, à prévoir, au troisième alinéa de l'article L. 1134-5 du code du travail, qu'en matière de discrimination dans les relations de travail, « *Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée* ». Ainsi, selon le rapporteur du texte à l'Assemblée nationale, le préjudice « *sera bien indemnisé même si les faits remontent à plus de cinq ans – délai de prescription de l'action en justice –, à plus de vingt ans – délai butoir de prescription instauré par le nouvel article 2232 du code civil, voire à plus de trente ans, délai actuel de prescription* ». Il soulignait à cet égard que « *la discrimination se caractérise par le fait qu'il est très difficile de déterminer un "fait générateur" identifiable : au contraire, elle prend la forme d'une série de décisions de l'employeur. On peut même considérer que la discrimination présente un caractère continu dans certains cas* »¹⁶.

Ce caractère continu de la discrimination de carrière justifie, à mon sens, de considérer que l'action de groupe peut être mise en oeuvre pour des faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016 lorsque ces faits ont continué de produire leurs effets postérieurement à cette date. Une telle solution ne me paraît pas contredire les dispositions du paragraphe II de l'article 92 de cette loi, car les faits « strictement » antérieurs à son entrée en vigueur, c'est-à-dire ceux qui ne se sont pas poursuivis dans le temps, resteront en dehors du champ d'application de l'action de groupe, comme l'a voulu le législateur.

Dans ces conditions, **la critique formulée par la cinquième branche du moyen me paraît devoir être accueillie** : dès lors que les syndicats faisaient valoir, dans leurs conclusions d'appel (voir, notamment, pp. 31 à 34 des conclusions de la FTM-CGT), que les faits de discrimination allégués avaient continué de produire leurs effets postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016, la cour d'appel ne pouvait, comme elle l'a fait, refuser de prendre en considération ces faits au seul motif qu'ils étaient antérieurs à cette date.

On observera enfin que, contrairement à ce que soutient le mémoire en défense, cette solution ne heurterait pas les dispositions de l'article L. 1134-8 du code du travail, selon lequel « *sont seuls indemnisables dans le cadre de l'action de groupe les préjudices nés après la réception de la demande mentionnée à l'article L. 1134-9* », qui est adressée à l'employeur préalablement à l'engagement de l'action de groupe et le met en demeure de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée. La question de l'appréciation de l'existence de la discrimination est en effet distincte de celle de l'évaluation du préjudice en résultant.

4. La dimension collective de la discrimination syndicale (première branche du second moyen)

¹⁵ Loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile.

¹⁶ Assemblée nationale, rapport n° 847 fait au nom de la commission des lois par M. Émile Blessig, député, déposé le 30 avril 2008.

Dans la première branche de leur second moyen de cassation, les syndicats font grief à la cour d'appel d'avoir procédé uniquement à un examen séparé des cas individuels qui lui étaient soumis, sans examiner les effets discriminatoires produits, au niveau collectif, par l'application d'accords collectifs mettant en place des outils selon eux défaillants de suivi des carrières des salariés titulaires de mandats syndicaux.

La portée de ce moyen mérite d'être précisée. À la lecture du mémoire ampliatif (MA, p.31, §§ 4 à 6), il apparaît en effet que cette critique est plus spécialement dirigée contre les motifs de l'arrêt selon lesquels « *l'action de groupe est exercée au vu des cas individuels qui sont présentés par le syndicat demandeur* » (arrêt attaqué, p.20, §4). Les demandeurs au pourvoi reprochent plus précisément à la cour d'appel d'avoir « *refusé d'examiner si [les accords collectifs] ne constituaient pas, en eux-mêmes, des outils discriminatoires dont il convenait de faire cesser l'application* » et d'avoir ainsi considéré que « *le bien-fondé de l'action de groupe en discrimination ne pouvait être apprécié qu'au travers du seul prisme des situations individuelles qui lui étaient soumises sans que le juge ait la possibilité de se prononcer sur le caractère per se discriminatoire d'un dispositif en vigueur au sein de l'entreprise* » (MA, p.31, §§ 7 et 8).

On notera tout d'abord que le concept de discrimination « systémique », évoqué à plusieurs reprises par les syndicats dans leurs écritures, n'a pas, à ce jour, été consacré par la Cour de cassation. En introduisant l'action de groupe, le législateur a en revanche entendu reconnaître la notion de « discrimination collective », expressément mentionnée à l'article L. 1134-9 du code du travail. Mais il a également prévu à l'article 62 de la loi du 18 novembre 2016, qui s'applique en matière de discrimination dans les relations de travail en application de l'article L. 1134-6 du même code, que l'action de groupe est exercée « *au vu des cas individuels présentés par le demandeur* ». L'article 849-1 du code de procédure civile exige en outre, à peine de nullité, que ces cas individuels soient exposés dans l'assignation¹⁷.

Il ne fait ainsi pas de doute que, sous l'empire des dispositions applicables au présent litige, le demandeur doit présenter, au soutien de son action de groupe en discrimination syndicale, des cas individuels de salariés victimes d'une telle discrimination. Cette exigence s'explique par le fait que les dispositions relatives à l'action de groupe instituent non pas un régime de fond, mais un régime procédural s'appuyant sur la définition de la discrimination résultant de l'article L. 1132-1 du code du travail et qui est destiné à permettre l'exercice d'une action pour le compte de plusieurs personnes qui subissent un préjudice résultant de manquements

¹⁷ Cette disposition a été abrogée par le décret n° 2025-734 du 30 juillet 2025 relatif à la procédure applicable aux actions de groupe et au registre des actions de groupe. En effet, afin de se conformer à l'article 8 de la directive (UE) 2020/1828 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2020 relative aux actions représentatives visant à protéger les intérêts collectifs des consommateurs et abrogeant la directive 2009/22/CE, l'article 16 de la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 a supprimé l'exigence de présentation par le demandeur de cas individuels dans l'hypothèse où l'action tend uniquement à la cessation du manquement (II de l'article 16). Cette exigence demeure cependant lorsque l'action tend à la réparation des préjudices subis (III.A.1 de l'article 16).

similaires commis par une même personne¹⁸. C'est en ce sens que la discrimination prend une dimension collective, sans cependant s'affranchir de son ancrage individuel.

Le demandeur n'est toutefois pas tenu, du moins si son action tend uniquement à la cessation des manquements allégués, de présenter ces cas individuels de manière exhaustive, les travaux préparatoires enseignant qu'il lui suffit « *d'appuyer [son action] par la présentation de quelques cas individuels, représentatifs de la situation des personnes lésées* »¹⁹. Le législateur n'a par ailleurs nullement exclu que, dans le cadre de l'action de groupe en matière de discrimination syndicale, d'autres faits que les cas individuels des salariés soient soumis au juge, la situation collective pouvant aller au-delà de la simple addition des situation individuelles²⁰.

Mais si les cas individuels invoqués ne révèlent pas une situation de discrimination, le juge ne peut pas se fonder uniquement sur ces autres faits pour juger que l'action de groupe est fondée, une telle action devant nécessairement se rattacher à des situations individuelles.

Dès lors, en écartant les faits invoqués au titre d'une discrimination syndicale systémique après avoir jugé qu'aucune des situations individuelles présentées par le syndicat demandeur ne permettaient de justifier d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, **l'arrêt attaqué n'encourt pas la critique du moyen**.

5. Le régime de preuve applicable à l'action de groupe en matière de discrimination dans les relations de travail (troisième et sixième branches du second moyen)

Le régime probatoire en matière de discrimination institué par l'article L. 1134-1 du code du travail repose sur un système de preuve partagée : il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Selon une jurisprudence constante, il appartient au juge d'apprécier les éléments de fait présentés par le salarié pris dans leur ensemble.

Les troisième et sixième branches du second moyen se fondent sur ce texte pour soutenir, d'une part, que la cour d'appel a à tort examiné séparément chacun des

¹⁸ C'est ce qui différencie fondamentalement la discrimination collective du harcèlement moral institutionnel consacré par la chambre criminelle dans un arrêt du 21 janvier 2025 (pourvoi n° 22-87.145).

¹⁹ Sénat, rapport n° 121 fait au nom de la commission des lois par M. Yves Détraigne, sénateur, déposé le 28 octobre 2015, p.94.

²⁰ Voir, en ce sens, Cyril Wolmark, « Affaire Safran : le tribunal judiciaire passe à côté de la loi », Semaine sociale Lamy, 15 février 2021, n° 1941, p.9.

cas individuels pris isolément, sans vérifier que les éléments postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016 invoqués, pris dans leur ensemble, n'étaient pas de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination syndicale (troisième branche) et, d'autre part, qu'elle a fait peser la charge de la preuve de la discrimination sur les seuls syndicats demandeurs en retenant que ces mêmes éléments ne permettaient pas de justifier d'une discrimination (sixième branche).

Pour se prononcer sur le bien-fondé de ces griefs, il convient préalablement de déterminer si la règle de preuve prévue à l'article L. 1134-1 du code du travail s'applique dans le cadre de l'action de groupe.

Nonobstant les termes de cet article, qui ne vise que « *le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié* » et non le titulaire de l'action de groupe, il me semble que trois arguments militent en faveur d'une telle application :

- d'abord, un argument de texte : l'article L. 1134-1 du code du travail figure, au sein du chapitre consacré aux actions en justice en matière de discrimination, dans la section 1 intitulée « *Dispositions communes* », créée par la loi du 18 novembre 2016. Il a donc vocation à s'appliquer à toutes les actions en justice, y compris aux actions de groupe qui font l'objet de dispositions spécifiques dans la section 2 du même chapitre, mais dont aucune ne porte sur le régime probatoire ;

- ensuite, un argument tiré des travaux préparatoires : l'exposé des motifs de la loi du 18 novembre 2016 énonce, à propos de cette section 2, que « *Le tribunal de grande instance saisi appréciera des conditions de recevabilité et de bien fondé de l'action de groupe au vu des cas individuels qui lui seront soumis, selon les conditions prévues par le droit commun énoncé au chapitre Ier du titre V, et selon le régime spécifique de balancement de la charge de la preuve applicable en matière de discriminations prévu à l'article L. 1134-1 du code du travail* ». L'intention du législateur était donc bien de rendre cette règle de preuve applicable à l'action de groupe ;

- s'y ajoute, enfin, un argument tenant à la nature de l'action de groupe : ainsi qu'il a déjà été dit, les dispositions relatives à l'action de groupe en matière de discrimination sont de nature procédurale ; elles n'ont pas vocation à modifier le fond du droit et, en particulier, le régime probatoire applicable. Elles sont en revanche censées conférer à la discrimination une dimension collective en permettant notamment une « *mutualisation des moyens* » destinée à « *assurer aux plaignants une meilleure défense de leurs intérêts* »²¹.

Dans ces conditions, **la règle de preuve prévue à l'article L. 1134-1 du code du travail doit recevoir application dans le cadre d'une action de groupe.**

²¹ Sénat, compte-rendu intégral des débats, séance du 5 novembre 2015, intervention de Mme Bariza Khiari.

Or, en l'espèce, la cour d'appel s'est livrée à une appréciation de chacun des cas individuels pris isolément, sans examiner si les éléments invoqués, pris dans leur ensemble, laissaient supposer l'existence de la situation de discrimination collective alléguée. **La troisième branche du second moyen me paraît donc fondée.**

Au regard de l'ensemble de ce qui précède, je conclus à la cassation totale de l'arrêt attaqué sur la cinquième branche du premier moyen et la troisième branche du second moyen.