

**INTERVENTIONS
VOLONTAIRES**

**& AUTRES
ACTIONS
JURIDIQUES
DES SYNDICATS**

Union
syndicale
Solidaires

SOMMAIRE

INTRO	INTÉRÊT POUR AGIR, DROIT POUR AGIR	5
1	L'INTERVENTION VOLONTAIRE	6
	Références	
	Recevabilité de la demande	
	Frais, charges et dépens ?	
	L'union syndicale peut-elle se porter en intervention volontaire ?	
	Exemples d'interventions volontaires	
2	DÉFENSE DE SES INTÉRÊTS PROPRES	14
3	L'ACTION EN SUBSTITUTION	15
4	CONVENTION & ACCORDS	17

ABRÉVIATIONS

**Cass. soc. : Cour de cassation,
chambre sociale**

**Cass. crim. : Cour de cassation,
chambre criminelle**

Code de travail

**CJA : Code de justice
administrative**

CPC : Code de procédure civile

CSS : Code de la sécurité sociale

INTRO INTÉRÊT POUR AGIR, DROIT POUR AGIR

INTÉRÊT POUR AGIR

« *L'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé* » (art. 31 du CPC).

DROIT POUR AGIR

Les statuts du syndicat déterminent le droit pour agir.

Il n'est pas nécessaire d'y préciser le droit d'ester en justice puisque ce droit est reconnu par la loi.

Par contre, ils doivent permettre de déterminer les personnes ayant qualité pour agir ou ayant pouvoir de mandater un délégué pour représenter le syndicat.

Le délégué syndical doit justifier de son mandat. L'absence de mandat est une irrégularité de fond (art. 117 du CPC). Elle ne s'analyse pas à la date de saisine, mais peut être couverte jusqu'au moment où le juge statue (art. 121 du CPC ; Cass. soc. 26 janv. 2016, n° 14-11992 & 14-11995).

1 L'INTERVENTION VOLONTAIRE

L'article L2131-1 du Code du travail dispose que « *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la **défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.*** »

L'article L2132-3 précise: « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant **toutes les juridictions**, exercer tous les droits réservés à la **partie civile** concernant les faits portant un **préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession** qu'ils représentent. »*

L'intervention volontaire est comparable à la constitution de partie civile au pénal. Cette action est possible, y compris en référé, devant toutes les juridictions : judiciaires, administratives, pénales, sociales.

Ce principe, reconnu par la jurisprudence depuis 1913, est inscrit dans la loi du 12 mars 1920.

Il résulte « *de la liberté syndicale consacrée par l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 11 de la Déclaration européenne des droits de l'homme et du citoyen et l'article 2 de la Convention de l'organisation internationale du travail n° 87* » (Cass. soc. 22 janv. 2014, n° 12-27478).

C'est une façon d'envisager et de faire reconnaître une **action collective** au sein d'une procédure individuelle.

L'intervention peut se faire à tout moment de l'instance (dans le respect du principe du contradictoire) y compris pour la première fois en appel si le litige invoqué n'est pas nouveau (Cass. soc. 7 juil. 2004, n° 02-40955). L'intervention volontaire est recevable pour la première fois auprès de la formation de renvoi après cassation.

L'intervention volontaire peut se faire après ordonnance de clôture (art. 783 du CPC, art. R1454-19-3 du CdT).

Seule est admise devant la Cour de cassation l'intervention volontaire formée à titre accessoire (art. 327 du CPC) et, si l'intervention n'a pas eu lieu en appel, en cas de circonstances ou d'intérêts exceptionnels (Cass. soc. 9 juil. 1984, n° 82-41103).

RÉFÉRENCES

- Code de procédure civile art. 31 (l'action); art. 66 (demandes incidentes, intervention); art. 327 à 330 (intervention volontaire)
- Code du travail art. L2132-3 (anciennement L411-11).

RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE

Qualité pour agir :

- a) Vérification des **statuts** du syndicat qui déterminent les intérêts défendus.
- b) Vérification du **mandat/pouvoir** du représentant syndical agissant devant la juridiction.
- c) Vérification du lien avec le litige puisque le syndicat ne peut agir que dans son domaine professionnel.

Attention à être rigoureux sur le mandat. Bien lire les statuts, bien comprendre qui a qualité pour entamer l'action ou déléguer ce pouvoir, veiller à montrer l'habilitation du signataire du mandat... sous peine d'un rejet de l'intervention avant même l'évocation du litige, c'est-à-dire une fin de non-recevoir frustrante.

Pour agir, le syndicat n'a nul besoin d'être représentatif dans l'entreprise ou dans la branche (l'art. L2132-3 du CdT ne prévoit aucune limitation).

Intérêt à agir : démontrer que l'intérêt collectif et spécifique de la profession est en cause.

L'action est recevable que le préjudice soit moral ou matériel, que l'at-

teinte soit directe ou indirecte, que le préjudice soit avéré ou non (Cass. crim. 7 mars 1996, no 95-82659), qu'il concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise ou seulement quelques-uns (Cass. soc. 9 juill. 2015, n° 14-11752).

L'action sera rejetée si le seul intérêt général est en cause.

L'intérêt collectif se distingue du seul intérêt général (défendu par le ministère public : Cass. crim. 22 déc. 1987, n° 87-81139).

Mais la circonstance qu'un texte a été édicté dans un intérêt général ne saurait faire échec à l'intervention volontaire (Cass. crim. 20 nov. 1980, n° 80-92344 ; Cass. crim. 4 oct. 1988, n° 87-80084).

Par ailleurs, l'action « *est recevable du seul fait que ladite action repose sur la violation d'une règle d'ordre public social* » (Cass. soc. 22 janv. 2014, n° 12-27478).

L'intérêt strictement individuel ne permet pas l'intervention volontaire du syndicat.

Toutefois, l'intérêt collectif peut être lésé au travers d'un ou plusieurs intérêts individuels.

Il faut donc prouver un préjudice distinct (élargi), dans une démonstration distincte (là aussi élargie) au simple préjudice personnel du salarié (en ce sens : CA Angers, 8 janv. 2013, RG 10/02599).

L'intervention volontaire est possible si est soulevé une « *une question de principe* » dont la solution peut avoir des conséquences pour l'ensemble des salariés et donc de nature à porter un préjudice, même indirect, à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc. 2 juin 1983, nos 81-40103 & 81-40489).

Exemples :

- manquements à l'obligation de sécurité résultat, qu'ils aient (Cass. crim. 23 nov. 1982, n° 82-91224) ou non (Cass. crim. 11 oct. 1985, n° 05-82414) causé des dommages corporels ;
- dispositions sur les congés payés (Cass. soc. 23 janv. 2007, n° 04-48769).

FRAIS, CHARGES ET DÉPENS ?

Oui : « les termes des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile n'excluent pas leur application à la partie qui intervient volontairement dans une instance » (Cass. soc. 18 nov. 1980, n° 79-12420).

Applicable en droit administratif (art. L761-1 du CJA).

L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES PEUT-ELLE SE PORTER EN INTERVENTION VOLONTAIRE ?

Oui, car selon L2133-3 du CdT : « Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre. »

Oui, car bien que ne représentant pas particulièrement une profession, « l'affiliation d'un syndicat à une union permet à cette dernière de se prévaloir des adhérents du syndicat pour l'exercice des prérogatives découlant des textes susvisés » (Cass. soc. 13 janv. 2010, n° 09-60155). Voir également Cass. soc. 30 juin 1995, n° 93-60026.

Oui, car nos statuts prévoient l'adhésion de salariés isolés dont il faut défendre les intérêts.

Exemple : « attendu que, contrairement à ce qui est soutenu par les demandeurs au pourvoi, c'est sans erreur de droit que la cour d'appel a déclaré recevables les constitutions de parties civiles de l'union locale des syndicats CGT de Poissy, de l'union départementale des syndicats CGT des Yvelines et de la confédération des travailleurs de la métallurgie CGT et qu'elle leur a accordé des réparations civiles ;

qu'en effet, les organisations syndicales tiennent, de l'article L411-11 du Code du travail, le droit d'ester en justice afin d'obtenir réparation du préjudice, direct ou indirect, causé à l'intérêt collectif de la profession qu'elles représentent ;

que le fait d'apporter entrave au fonctionnement d'un comité d'entreprise est, lui-même, générateur d'un préjudice subi par la profession à laquelle appartient le personnel de l'entreprise et dont les syndicats qui représentent cette profession à divers niveaux, ce qui était le cas en l'espèce,

ont qualité pour demander réparation » (Cass. crim. 28 nov. 1984, n° 83-93094).

EXEMPLES D'INTERVENTIONS VOLONTAIRES

Préjudices collectifs reconnus

IRP

- Défaut de consultation d'une institution représentative :
 - Défaut de consultation du CE sur un projet de licenciement économique (Cass. soc. 24 juin 2008, n° 07-11411).
 - Défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires (Cass. soc. 11 sept. 2012, n° 11-22014).
 - Défaut de consultation des délégués du personnel sur les propositions de reclassement du salarié inapte (L1226-10) : Cass. soc. 28 mai 2015, n° 13-28680.
- Conditions de négociation du protocole préélectoral (Cass. soc. 23 sept. 2009, n° 08-60535), même si le syndicat n'est pas invité à cette négociation.
- Régularité des élections professionnelles (Cass. soc. 12 juil. 2006, n° 05-60353).
- Si les salariés engagés à durée déterminée peuvent seuls agir devant le juge prud'homal en vue d'obtenir la requalification de leurs contrats en contrats à durée indéterminée, les syndicats ont qualité pour demander au juge d'instance, juge de l'élection, que les contrats de travail soient considérés comme tels s'agissant des intérêts que cette qualification peut avoir en matière d'institutions représentatives du personnel et des syndicats, notamment pour la détermination des effectifs de l'entreprise (Cass. soc 17 déc. 2014, n° 141-13712 & 14-60511).
- Régularité de la désignation des membres des institutions représentatives du personnel (Cass. soc. 08-60482), voire représentant des salariés lors d'une procédure collective (Cass. soc. 15 juin 2011, n° 10-60392, 10-60393).
- Délit d'entrave (Cass. soc. 30 avril 1996, n° 95-82687).

- Discrimination syndicale (Cass. crim. 29 oct. 1996, n° 94-85028 ; Cass. soc. 19 oct. 1999, no 97-43088).
- Inapplication d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu (Cass. soc. 3 mai 2007, n° 05-12340 ; Cass. soc. 25 mars 2009, n° 07-44748 ; Cass. soc. 30 nov. 2010, n° 09-42990 ; Cass. soc. 4 juin 2014, n° 13-15142),
 - la méconnaissance par l'employeur des dispositions d'un accord, faisant déduire que l'action du syndicat est recevable (Cass. soc. 9 juillet 2015, n° 14-11752) ;
 - indépendamment de l'action réservée par l'article L2262-11 aux syndicats liés par convention ou accord collectif, les syndicats signataires ou non, sont recevables à demander sur le fondement de l'article L2132-3 l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc. 11 juin 2013, n° 12-12818) ;
 - si seul le salarié a qualité pour demander la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le défaut de respect des dispositions conventionnelles encadrant le recours au contrat à durée déterminée constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc. 10 fév. 2016, n° 14-26304).

Santé, sécurité

- Sécurité des salariés compromise (sans qu'il soit nécessaire qu'un des salariés représentés par ces syndicats ait subi un préjudice direct) : Cass. crim. 11 oct. 1985, n° 05-82414.
- Homicide involontaire par imprudence ou négligence (Cass. crim. 23 nov. 1982, n° 82-91224).
- Harcèlement moral (Cass. crim. 15 mars 2011, n° 09-88627).
- Défaut de respect des règles relatives à la durée du repos quotidien de onze heures (Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13015).
- Non-respect de la durée légale ou conventionnelle du travail (Cass. soc. 16 novembre 2004, n° 02-46815).

Autres

- Défense de l'emploi des salariés de l'entreprise (Cass. soc. 10 janv. 2012, n° 09-16691).
- Travail dissimulé (Cass. soc. 6 déc. 2011, n° 10-86829).

- Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert de leur contrat de travail (L1224-1) (Cass. soc. 23 sept. 2009, n^{os} 08-42109 & 08-42110).
- Violation d'une disposition édictée dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs lorsqu'elle cause un préjudice aux travailleurs (Cass. crim. 15 nov. 1983, n^o 82-94092 ; Cass. soc. 23 mars 2016, n^o 14-23276).
- Violation des dispositions relatives au contrat à durée déterminée (Cass. soc. 28 sept. 2011, n^o 09-71139 ; Cass. soc. 23 mars 2016, n^o 14-22250) ou au travail temporaire (Cass. soc. 23 mars 2016, n^o 14-23276) car cela diminue la possibilité d'embauche de travailleurs permanents.
- Retard délivrance documents de fin de contrat (CA Nîmes 8 nov. 2011, RG 10/01096).
- Application du principe d'égalité de traitement, discrimination (Cass. soc. 12 févr. 2013, n^o 11-27689).
- Obstacle à l'accomplissement des devoirs de l'inspection du travail (L8114-1) : Cass. crim. 4 oct. 1988, n^o 87-80084.
- Salaires inférieurs au minimum légal (Cass. soc. 17 sept. 2015, n^o 14-12106, 14-12107, 14-12112).
- Vidéosurveillance non déclarée à la CNIL (Cass. crim. 9 fév. 2016, n^o 14-87753).

Préjudices collectifs rejetés

Car l'intérêt est exclusivement personnel

- Viol et harcèlement sexuel sur les lieux de travail (Cass. crim. 23 janv. 2002, n^o 01-83559).
- Violences, homicide (Cass. crim. 22 déc. 1987, n^o 87-81139), séquestration (Cass. crim. 8 janv. 1980, n^o 78-94058).
- Atteinte à la vie privée (Cass. civ. 19 déc. 1995, n^o 93-18939).
- Intérêt privé de la victime atteinte individuellement par un acte intentionnel (Cass. soc. 16 déc. 1991, n^o 91-82056).
- Reconnaissance d'un contrat de travail, car c'est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié (Cass. soc. 23 janv. 2008, n^o 05-16492).
- Clause illicite dans le contrat de travail (Cass. soc. 23 mars 2016, n^o 14-23276).
- Annulation de ruptures conventionnelles, une telle action ne pouvant

être exercée que par les salariés concernés (Cass. soc. 9 mars 2011, n° 10-11581).

- Litige relatif à la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié, car ne porte pas en lui-même atteinte à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc. 15 janv. 2014, n° 12-23942).
- Rupture de contrat pendant la période d'essai (Cass. soc. 24 janv. 2006, n° 03-44068).
- Licenciement pendant absence pour accident du travail, qualification de la faute grave (Cass. soc. 21 févr. 2014, n° 13-12451).
- Litige relatif au manquement de l'employeur à son obligation de reclassement individuel (Cass. soc. 18 nov. 2009, n° 08-44175).
- Abus de biens sociaux (Cass. crim. 11 mai 1999, n° 97-82169) « *ne se distingue pas du préjudice lui-même indirect qu'auraient pu subir individuellement les salariés de l'entreprise en raison, le cas échéant, d'une diminution de leur participation aux résultats* ».

Car l'intérêt est exclusivement général

- Dégradations et destructions diverses causées aux locaux de travail par un groupe de manifestants (Cass. soc. 8 déc. 1987, n° 87-80990).
- Infraction aux intérêts généraux de la société (Cass. soc. 22 déc. 1987, n° 87-81139).

Autres causes

- Demande de communication de documents qui auraient dû être transmis au comité d'entreprise (Cass. soc. 11 sept. 2012, no 11-22014).

2 DÉFENSE DE SES INTÉRÊTS PROPRES

« *Les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile* »
(L2132-1 du CdT).

Les syndicats peuvent donc défendre leurs intérêts devant toute juridiction, c'est l'aspect le plus classique de l'action juridique.

3 L'ACTION EN SUBSTITUTION

L'action en substitution consiste pour le syndicat à agir au nom et pour le compte individuel d'un salarié (et sans son intervention). Ce type d'action, exorbitant du droit commun (*nul ne plaide par procureur*), n'est possible que dans certains cas limitativement énumérés par le Code du travail :

- Respect du principe de non-discrimination (L1134-2 du CdT).
- Respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (L1144-2 du CdT).
- Respect des droits des salariés licenciés pour motifs économiques (L1235-8 ; modalités en D1235-18 à 20 du CdT).
- Respect des droits des salariés en CDD (L1247-1 ; modalités en D1247-1 & 2 du CdT).
- Respect des droits des travailleurs temporaires (L1251-59 ; modalités en D1251-32 du CdT).
- Respect des droits des salariés des groupements d'employeurs (L1253-16 du CdT). Syndicats représentatifs uniquement.
- Respect des droits des travailleurs à domicile (L7423-2 du CdT).
- Respect des droits des travailleurs étrangers (L8255-1 du CdT). Syndicats représentatifs uniquement.
- Respect des droits en cas de marchandage (L8233-1 ; modalités en D8233-1 du CdT) ou de prêt illicite de main d'œuvre (L8242-1 ; modalités en R8242-1 & 2 du CdT). Syndicats représentatifs uniquement.
- Respect des règles contre le travail dissimulé (L8223-4 ; modalités en D8223-4). Syndicats représentatifs uniquement.
- Respect des droits des salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France (L1265-1 ; modalité en D1265-1). Syndicats représentatifs uniquement.
- Respect d'un accord collectif (L2262-9 du CdT).

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il

suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

L'action en substitution est également possible :

- Respect de la législation sur le harcèlement moral ou sexuel (L1154-2 du CdT).
- Recours hiérarchique sur décision de l'inspecteur du travail (R2422-1 du CdT).
- Dans ce cas, l'organisation syndicale doit justifier d'un accord (mandat) de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 89-257 DC du 25 juil. 1989 précise quelques modalités de l'action en substitution :

1. Elle doit respecter la liberté personnelle du salarié qui, comme la liberté syndicale, a valeur constitutionnelle.
2. Le salarié doit donner son assentiment en pleine connaissance de cause.
3. Le salarié doit pouvoir conserver la liberté de conduire personnellement la défense de ses intérêts.
4. Le salarié doit pouvoir mettre un terme à l'action.
5. La lettre adressée au salarié doit contenir toutes précisions utiles sur la nature et l'objet de l'action exercée, sur la portée de son acceptation et sur le droit à lui reconnu de mettre un terme à tout moment à cette action.
6. L'acceptation tacite du salarié ne peut être considérée comme acquise qu'autant que le syndicat justifie, lors de l'introduction de l'action, que le salarié a eu personnellement connaissance de la lettre comportant les mentions susindiquées.

4 CONVENTIONS & ACCORDS COLLECTIFS

Initialement, les actions visant à obtenir l'exécution des engagements d'un accord collectif ou d'une convention collective sont limitées par les articles L2262-9 à L2262-12 du CdT aux seules parties « liées », donc signataires de cet accord.

L'action est possible :

- en substitution (L2262-9 du CdT) → action individuelle ;
- en intervention volontaire (L2262-10 du CdT) → action individuelle ;
- en personne pour faire respecter cet accord (L2262-11 du CdT) → action collective (devant le TGI, réservée aux organisations ou groupements définis à l'article L2231-1 du CdT : Cass. soc. 19 nov. 2015, n°13-23899).

Puis la jurisprudence a ouvert à tous les syndicats, signataires ou non de l'accord, représentatifs ou non, la possibilité d'agir sur la base de l'intérêt collectif de la profession (L2132-3 du CdT) : « *indépendamment de l'action réservée par l'article L135-5 du Code du travail aux syndicats liés par une convention ou un accord collectif de travail, les syndicats professionnels sont recevables à demander sur le fondement de l'article L411-11 de ce code l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession* » (Cass. soc. 3 mai 2007, n° 05-12340).

L'inapplication d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc. 30 nov. 2010, n° 09-42990).

**Guide confectionné et édité en avril 2019
par la commission juridique de Solidaires.**

**Afin de vous aider dans vos interventions
et actions exposées dans ce guide,
la commission est à votre disposition afin
de vous conseiller dans leur mise en place.
Pour la contacter, par mail :**

gtjuridique@solidaires.org

**La commission juridique de Solidaires
est composée de quelques camarades
de différents secteurs , aussi, pour
être toujours plus pertinente et efficace,
elle a besoin également de votre aide
et participation. La commission se réunit
tous les deux mois au siège de Solidaires
au 31 rue de la Grange aux Belles,
75010 Paris, juillet août exceptés.
Pensez à venir nous rejoindre !**

