

La lettre de l'ODS • 31

Parution du vendredi 3 juillet 2026

édito

Dynamiques de négociations d'entreprise

par Étienne COLIN, Directeur de l'Observatoire du dialogue social

L'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 15 avril dernier, commenté dans ces colonnes, vient conforter l'obligation de bonne foi qui incombe aux parties autour de la table dans la négociation d'entreprise.

En posant avec force le principe que - dans les négociations obligatoires en entreprise - une signature du projet d'accord peut toujours intervenir tant que le procès-verbal de désaccord n'a pas été établi, la haute juridiction apporte des garanties complémentaires aux parties déterminées à jouer le jeu du dialogue social et à faire aboutir les négociations. Cet arrêt est le plus récent d'une série de décisions destinées à garantir la bonne foi dans les négociations collectives, en particulier en dissuadant les directions d'entreprise de recourir prématurément à la décision unilatérale. Ce renforcement de l'obligation de loyauté qui pèse sur les partenaires sociaux dans la négociation est de bon augure au moment où les bilans de la négociation collective pour 2024 tels que publiés par la DARES révèlent un meilleur dynamisme de la négociation d'entreprise corrélé à une baisse du taux d'aboutissement à la conclusion d'accords. Le développement significatif du champ du négociable dans l'entreprise à la faveur des dernières évolutions législatives ne pourra en effet se traduire positivement pour les salariés sans un engagement constant et sincère des parties autour de la table pour aboutir à la conclusion d'accords.

Cette évolution constitue également une invitation des acteurs sociaux à s'emparer du levier de la négociation collective pour faire face à de nouveaux enjeux : les exemples ne manquent pas, qu'il s'agisse de la protection des salariés face aux pics de chaleur appelés à se répéter, de la montée en puissance des nouvelles actions de groupe en droit du travail, ou encore de la mise en œuvre de la directive sur la transparence financière dans les entreprises, en cours de transposition dans la loi française. En cas de persistance d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, constatés sur la base de nouveaux indicateurs imposés par la directive, il reviendra prioritairement à la négociation d'entreprise de trouver la voie d'une résorption de ces écarts de rémunération.

Gageons que, grâce à la concertation en cours avec les organisations syndicales et patronales, la loi de transposition de la directive européenne tiendra les promesses d'une réelle transparence sur les rémunérations dans les entreprises, dont on sait l'effet positif tant sur l'amélioration des conditions salariales que sur la qualité du dialogue social en entreprise.



Le dialogue social en période de canicule

Les chaleurs extrêmes que nous avons connues en juin sont – tout le monde le sait désormais – appelées à se reproduire.

Le ministère du Travail et des Solidarités a réuni les partenaires sociaux pour faire un état des lieux des mesures mises en œuvre pour protéger la santé des salariés. Ce plan global de protection est fondé sur les actions suivantes :

- un rappel aux employeurs de leurs obligations renforcées afin de mieux prévenir les risques liés à la chaleur : aménagement des horaires, adaptation des postes et des lieux de travail (télétravail), mise à disposition d'eau fraîche, augmentation des temps de pause, etc.) ;
- une mobilisation de l'ensemble de l'inspection du travail pour mieux communiquer sur ces mesures et contrôler leur bonne application ;
- la demande faite aux préfets de suspendre les chantiers entre 13h et 21h lorsque les conditions l'exigent et de permettre un démarrage anticipé des chantiers.

Au-delà de ces mesures d'urgence sanitaire évidentes, chacun comprend que la dangerosité de l'exposition des travailleurs aux pics de chaleur varie considérablement d'un territoire à l'autre, d'une entreprise à l'autre, d'un métier à l'autre, donc d'un salarié à l'autre.

C'est tout l'enjeu du dialogue social dans les branches et les entreprises, qui doivent s'emparer de la négociation collective pour décliner ces protections élémentaires au plus près des besoins réels des salariés. Entre 2022 et 2024, quelques centaines d'accords d'entreprise traitant des problématiques des fortes chaleurs ont pu être identifiés, ce qui demeure manifestement insuffisant. Toutefois, confrontés à la survenance du pic de chaleur du mois de juin, plusieurs secteurs d'activité et entreprises ont déjà ajusté par le dialogue social les conditions de travail des salariés, par exemple dans les transports publics.

Rappelons qu'en droit, la négociation obligatoire en entreprise sur la qualité de vie au travail peut porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, au nombre desquels on compte les températures extrêmes. La récurrence et l'intensification des épisodes de très forte chaleur doivent conduire l'ensemble des acteurs du dialogue social à s'emparer résolument de ces leviers.



L'obligation de loyauté dans les négociations obligatoires en entreprise : l'employeur n'a pas le dernier mot

par Laura GROSSET, Avocate

Cass. soc., 15 avril 2026 - n° 24-15.653 (Publié au Bulletin)

Par un arrêt du 15 avril 2026, destiné à la publication au Bulletin, la Chambre sociale de la Cour de cassation apporte deux précisions majeures sur le déroulement de la négociation obligatoire entreprise (NOE) portant sur les salaires effectifs.

Elle affirme, d'une part, que la négociation ne peut être considérée comme terminée avant l'établissement du procès-verbal de désaccord et, d'autre part, que l'obligation de loyauté interdit à l'employeur de subordonner la conclusion de l'accord à une condition de majorité non prévue par la loi.

La décision, rendue dans l'affaire Action Logement, revêt une portée pratique importante.

LES FAITS

Au sein d'une unité économique et sociale (UES), la négociation obligatoire entreprise portant sur la rémunération est engagée le 15 janvier 2021.

Trois organisations syndicales représentatives y participent : la CFDT (49,73 % des suffrages), le SNB CFE-CGC (32,56 %) et la CGT (17,11 %). Trois séances de négociation se tiennent en février et mars 2021. Le 2 avril 2021, la direction adresse aux organisations syndicales une proposition qu'elle qualifie d'« ultime », assortie d'un délai de réponse fixé au 9 avril. Le SNB CFE-CGC notifie son acceptation le 12 avril 2021. Les syndicats CFDT et CGT font connaître leur refus le 13 avril 2021. La direction établit, le 16 avril 2021, un procès-verbal de désaccord qui mentionne expressément l'acceptation du SNB, tout en refusant de procéder à la signature de l'accord au motif que celui-ci ne présenterait pas un caractère majoritaire. Sollicitée par le SNB CFE-CGC, la direction réitère ce refus.

Le syndicat saisit le tribunal judiciaire aux fins d'indemnisation, en invoquant un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté et l'irrégularité du procès-verbal de désaccord. La cour d'appel de Paris le déboute.

La Cour de cassation était saisie des questions suivantes : l'employeur pouvait-il fixer unilatéralement le terme de la NOE et refuser de signer un accord minoritaire ?

Pouvoir de l'employeur dans la NOE : où commence le manquement à la loyauté ?

Au visa des articles L. 2242-1, L. 2242-4 et L. 2242-5 du Code du travail, la Chambre sociale énonce que « les négociations obligatoires ne peuvent être considérées comme ayant pris fin avant l'établissement d'un procès-verbal de désaccord ».

Dès lors que le procès-verbal a été établi le 16 avril 2021 et l'acceptation formulée le 12 avril 2021 par un des syndicats, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations en jugeant la négociation close à l'expiration du délai fixé par l'employeur.

Au visa des articles L. 2232-12 et L. 2242-6 du Code du travail, la Cour de Cassation rappelle les deux seuils de validité des accords d'entreprise et en déduit que « l'employeur, tenu de mener loyalement les négociations obligatoires, ne peut, d'une part, subordonner la conclusion d'un accord d'entreprise sur les salaires effectifs à la condition qu'il soit majoritaire, d'autre part, refuser de signer un tel accord avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui satisfont au critère de l'audience électorale prévue par l'alinéa 2 de l'article L. 2232-12 ». L'arrêt d'appel est en conséquence cassé.

L'arrêt du 15 avril 2026 apporte deux clarifications : La première tient à la temporalité de la négociation : seul l'établissement du procès-verbal de désaccord y met juridiquement fin. Ni la date limite que l'employeur a unilatéralement fixée, ni les refus exprimés par certaines organisations syndicales ne peuvent s'y substituer. Jusqu'à la rédaction de ce procès-verbal, le champ de la négociation demeure ouvert : tout syndicat représentatif conserve la faculté d'accepter la dernière proposition, y compris au-delà du délai fixé par la direction, sans que cela puisse lui être juridiquement opposé.

La seconde clarification concerne l'obligation de loyauté, qui est un principe essentiel du droit de la négociation collective (C. trav., art. L. 2242-4). Cette obligation interdit à l'employeur d'introduire des conditions que la loi n'a pas prévues.

Dès lors qu'ils le souhaitent, les syndicats quand bien même ils ne seraient pas majoritaires, peuvent lever l'option d'acceptation tant que le procès-verbal de désaccord n'a pas été signé. A contrario, l'employeur qui entend mettre fin à la négociation sans conclure d'accord devra veiller à dresser ce procès-verbal sans

délai, après s'être assuré qu'aucune organisation représentative remplissant les conditions de l'article L. 2232-12 n'a signifié son acceptation.

La loyauté dans la négociation collective commande à l'employeur de ne pas se borner à l'accomplissement formel de son obligation de négocier, mais de s'engager sincèrement dans un processus tendant à la conclusion d'un accord.

L'ouverture du référendum salarial par la loi du 8 août 2016 avait pour ambition d'étendre le champ des accords applicables en permettant à des syndicats minoritaires de voir leurs engagements validés par les salariés eux-mêmes. Cette ambition demeure vaine si l'employeur peut, par des pratiques de clôture unilatérale ou de refus de signature, empêcher que le processus légal parvienne à son terme.

En sanctionnant de tels comportements au titre de la loyauté, la Cour de cassation rappelle que la négociation collective n'est pas un droit formel, mais une obligation.

L'arrêt s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence relative à l'entrave au droit syndical et enrichit le contentieux de la négociation collective d'une cause d'action autonome fondée sur la loyauté.

C. trav., art. L. 2242-1 : « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. »

2CA Paris, 28 mars 2024.

3C. trav., art. L. 2242-5 : « À l'issue de la négociation, un procès-verbal est établi. »

4C. trav., art. L. 2232-12, al. 1 : accord conclu par une ou plusieurs organisations représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE ; al. 2 : à défaut, accord conclu avec des organisations ayant recueilli plus de 30 %, sous réserve d'approbation par les salariés.



2 **L'égalité salariale requiert un dialogue social exigeant et transparent**

par Florence DODIN, UNSA

A peine quelques mois pour discuter de la transposition de la Directive européenne sur la transparence salariale avec le gouvernement et les acteurs sociaux sur un projet de loi pourtant déterminant afin de rendre concret le principe fondamental d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Alors que tous les acteurs disent être attachés à l'égalité professionnelle, une telle transposition ne peut être menée sans un dialogue social approfondi à tout niveau. C'est une question de responsabilité en matière de justice sociale.

L'échéance était fixée au 7 juin par la Directive européenne pour la transposer en droit français. Alors que la date limite n'a pas été respectée, un projet de loi a été finalement transmis au Conseil d'État par le gouvernement. Reste à connaître le passage en Conseil des ministres et le calendrier parlementaire.

Les organisations syndicales au cours des concertations ont formulé des propositions afin de garantir une application fidèle de la directive, et revendiqué des mesures ambitieuses pour renforcer les droits des travailleuses et des travailleurs et donner toute leur place à leurs représentants. Elles n'ont pas toutes été retenues.

Les syndicats sont prêts à s'engager pour discuter des classifications, des écarts de rémunérations non justifiés, de la transparence en matière de rémunération, de la reconnaissance de la valeur réelle du travail... Mais rendre effective l'égalité salariale nécessite de mettre au cœur deux leviers essentiels : un dialogue social loyal et transparent et une négociation collective de qualité. Et là, chaque acteur doit s'engager en responsabilité et en transparence.

L'égalité salariale ne peut plus attendre alors que les écarts persistent, les métiers féminisés ne sont toujours insuffisamment reconnus, encore sous-valorisés et sous-payés.

La transposition de la directive doit respecter son ambition initiale : faire de l'égalité salariale une réalité concrète grâce à un dialogue social exigeant, transparent et pleinement reconnu.

L'égalité salariale n'a que déjà trop attendu.



3 **La négociation collective en entreprise en 2024 : une reprise prudente, des fragilités persistantes**

par Anne-Laure SMAGUINE, Experte en Accompagnement des transformations sociales - Cabinet ALSEO

Après deux années de repli, la négociation collective a retrouvé une dynamique positive en 2024. Selon le dossier de la DARES publié en mai dernier et consacré à la négociation collective d'entreprise, 17,2% des entreprises de dix salariés ou plus ont engagé des discussions en 2024, soit un point de plus qu'en 2023. Un signal encourageant, bien que ce niveau reste en deçà du point haut de 2021 (17,8%), atteint dans le sillage de la crise sanitaire. Ces discussions couvrent 61,5% des salariés du secteur privé non agricole — une proportion stable sur un an, mais légèrement en retrait par rapport à 2021. La reprise est donc réelle, sans être pleinement consolidée.

Le poids des salaires et de l'épargne salariale

Sans surprise dans un contexte de tensions sur le pouvoir d'achat, les salaires et primes dominent largement l'agenda des négociations : 10,3% des entreprises ont abordé ce thème en 2024, et 86% de celles disposant de délégués syndicaux l'ont inscrit à l'ordre du jour. En parallèle, l'épargne salariale s'impose comme le deuxième sujet le plus traité (6,8% des entreprises, en hausse de 1,4 point).

À l'inverse, les conditions de travail, portées en 2021 par les enjeux du télétravail post-Covid, ont nettement reflué (4,2% en 2024, contre 6,5% trois ans plus tôt). La thématique de la représentation du personnel accuse quant à elle un recul marqué, logiquement lié à la fin du cycle de renouvellement des CSE qui avait animé les agendas en 2023.

La taille et la présence syndicale, toujours déterminantes

Les inégalités structurelles entre entreprises demeurent prononcées. Si 94,6% des entreprises de 500 salariés ou plus ont conduit des négociations, ce taux tombe à moins de 10% dans les structures de 10 à 49 salariés. La présence d'un délégué syndical reste le principal catalyseur : plus de 81% des entreprises concernées ont ouvert des discussions, un taux remarquablement stable depuis 2021. Dans les entreprises sans aucun représentant du personnel, la négociation demeure marginale (1,8%).

Des négociations plus fréquentes, mais moins souvent conclusives

Un paradoxe mérite d'être relevé : si les entreprises négocient davantage, elles parviennent moins souvent à signer un accord. Le taux d'aboutissement s'établit à 83,7% en 2024, en recul de 3,2 points par rapport à l'année précédente. Ce décrochage partiel invite à s'interroger sur la qualité du dialogue engagé, sur la complexité croissante des sujets mis sur la table, ou encore sur l'influence du contexte sensible que connaît le dialogue social au niveau national.

Perspectives

Tout d'abord, avec un nouveau cycle électoral qui s'amorce, la thématique de la représentation du personnel pourrait connaître un regain d'intérêt pour les négociateurs de fin 2026 à 2027. Huit ans après la mise en place du CSE, c'est une opportunité concrète à saisir pour améliorer la qualité du dialogue social en entreprise.

Ensuite, la DARES nous informe que les négociations sur l'emploi — englobant notamment les Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), les Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC) et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) — ont concerné 2,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus en 2024.

Face aux transitions simultanées — vieillissement des effectifs, mutations technologiques portées par l'IA, impératifs écologiques et instabilité économique —, la GPEC apparaît définitivement comme un levier central pour anticiper les compétences de demain et sécuriser les parcours professionnels. Les entreprises qui s'en empareront dans les mois à venir seront mieux armées pour traverser ces transformations et limiter les ruptures sociales coûteuses. Autrement dit, la GEPC, souvent reléguée au second plan, s'impose comme le chantier prioritaire des négociations à venir.



4

Social Demain... C'est quoi ?

par Philippe CAMPINCHI et Denis MAILLARD • www.socialdemain.fr

Social Demain est un dispositif de formation socialement « utilesociale » qui identifie et accompagne chaque année 50 jeunes acteurs du « social hors les murs » afin de renouveler les façons de penser et de pratiquer le dialogue social au sens large. Inscrit dans le prolongement naturel des travaux de la Fondation Jean Jaurès, il apporte une focale générationnelle sur les 18/35 ans et sur les nouveaux lieux de la question sociale.

UNE QUESTION SOCIALE QUI A CHANGÉ DE SCÈNE

Né en 2020, Social Demain part d'un constat simple : le dialogue social classique ne suffit plus à saisir ce qui travaille la société. Les tensions, les solidarités et les colères ne se formulent plus seulement dans les instances représentatives, mais aussi sur les ronds points, dans les collectifs citoyens, les associations de quartier, les plateformes et les réseaux sociaux. Logement, mobilité, insertion, protection sociale, accès aux droits : c'est là que se joue désormais une partie de la question sociale, dans un « hors les murs » que le dispositif entend rendre visible et partageable.

La génération à laquelle il s'adresse vit, elle aussi, ce déplacement. Pour beaucoup de moins de 35 ans, l'urgence écologique est devenue la boussole principale, avec le risque d'éclipser la question sociale alors même que demeurent fortes les attentes de solidarité, de justice et de protection. Social Demain ne cherche pas à opposer écologie et « fin du mois », mais à aider ces jeunes acteurs à tenir ensemble emploi et dignité, conditions de travail et modes de vie, justice sociale et climatique. En filigrane, c'est une invitation à rouvrir le débat sur ce que « faire du social » veut dire aujourd'hui.

UNE GÉNÉRATION SOCIALE EN TRAIN DE SE CONSTITUER

Le programme retient une définition large du social : tout ce qui, par l'initiative, l'action ou l'innovation, touche à l'entreprise (publique, privée ou de l'ESS), aux collectivités et aux institutions. On y retrouve le dialogue social au sens strict, l'organisation et le management du travail, les relations sociales et la RSE, l'emploi et l'insertion, la protection sociale. La frontière ne passe pas entre statuts, mais entre ce qui a ou non un effet sur le collectif de travail et sur la vie des personnes.

Le pari est résolument générationnel. Social Demain s'adresse à des moins de 35 ans déjà engagés – ou en voie de l'être – dans des trajectoires sociales diverses : syndicalistes, responsables associatifs, cadres RH, entrepreneurs sociaux, militants climatiques, élus locaux, avocats en droit social, chercheurs, journalistes spécialisés, etc. Alors qu'ils restent souvent considérés comme des « juniors » dans les structures établies, le dispositif fait le pari qu'ils comptent parmi celles et ceux qui porteront le social dans les deux prochaines décennies.

Pour ne pas enfermer ce paysage dans les catégories habituelles, les candidatures sont organisées en une dizaine de « familles » : associatifs, employeurs, entrepreneurs, institutionnels, intermédiaires, intellectuels, personnalités, politiques, représentants, militants de terrain. De promo en promo, cette cartographie ouverte permet de repérer des trajectoires aux croisements des mondes et de dessiner une génération sociale en train de se constituer. La toute première personne que nous avons rencontrée – et qui a accepté de rejoindre la première promotion – est la syndicaliste Morgane Verviers, aujourd'hui secrétaire générale de l'UNSA Éducation.

Depuis, les nominations de plusieurs anciens et anciennes à des postes de premier plan donnent la mesure de cette dynamique :

- Claire Thoury (Promo #2) est devenue présidente du CESE et a choisi Anthony Aly (Promo #3) comme directeur de cabinet ;
- Per Erwan Lescop (Promo #2) a été nommé DRH d'Air Liquide ;
- Rachida Lukau (Promo #5) a été élue au CESE sous l'étiquette UNSA ;
- Agathe Le Berder (Promo #6) a rejoint la direction confédérale de la CGT, en charge des salaires et du temps de travail ;
- Adrien Vandeveld (Promo #1) est désormais délégué général d'Atmo France ;
- Sofia El Yousfi (Promo #4) est devenue directrice de cabinet d'Éric Chenut, président de la Mutualité française.

UNE PROMO, UN PARCOURS, UN ESPACE À PART

Concrètement, Social Demain se déploie en deux temps. D'abord, une grande cartographie de « celles et ceux qui feront le social demain », à travers un appel à candidatures national. Les candidatures pour la 8^e Promo seront ouvertes entre le 1^{er} septembre et 15 octobre. Les dossiers sont examinés par un collège d'instructeurs, puis soumis à un jury de personnalités co-présidé par Pierre Ferracci ancien président du Groupe Alpha et Marion Lelouvier présidente du CFF Centre des Fondations et Fonds de dotation, qui compose une promotion d'une cinquantaine de lauréats. Ce choix est ensuite rendu public, manière d'affirmer qu'il existe bien une génération sociale émergente, avec ses profils, ses terrains et ses angles morts.

Ensuite, sur environ six mois, la promo suit un parcours fait d'ateliers en présentiel (le plus souvent à Paris, avec prise en charge possible du transport et de l'hébergement), de rencontres en petits groupes, de visioconférences, de masterclasses, de groupes de lecture ou encore de séances du Ciné social club que nous avons créé en partenariat avec France Télévision, Bonafidé, le Crédit Coopératif et WeChooz. L'idée n'est pas de délivrer une doctrine, mais d'installer un travail entre pairs : chacun vient avec son expérience, ses contraintes, ses mots ; chacun se frotte à ceux des autres.

Les temps de travail avec des responsables syndicaux, des dirigeants d'entreprise, des DRH, des dirigeants de l'ESS, des experts ou des universitaires jouent là un rôle particulier. Ils rendent accessibles des acteurs souvent perçus comme lointains, tout en exposant ces derniers à une génération qui ne partage ni les mêmes codes ni les mêmes évidences. Ce va et vient constitue l'un des fils rouges du dispositif : reconnecter des jeunes qui se vivent parfois « hors des institutions » avec les circuits formels du dialogue social, sans leur demander de rentrer dans le rang.

DE L'ÉTONNEMENT À LA REVUE

Au fil des éditions, ce dialogue a pris une forme écrite : un « rapport d'étonnement social », adressé aux générations précédentes et aux acteurs établis du social. Ce document rassemble ce qui surprend, choque, inspire ou interroge : les pratiques jugées obsolètes, les innovations prometteuses, les angles morts d'un système qui peine à intégrer de nouveaux entrants.

À partir de 2026, ce travail change d'échelle et devient une revue publique, publiée chaque automne. Ce passage à la revue traduit une conviction : l'étonnement de ces jeunes praticiens sur le social ne relève plus seulement du témoignage, mais d'une contribution à part entière au débat public, aux pratiques professionnelles et à la réflexion académique.

UNE INITIATIVE PRIVÉE, UNE UTILITÉ SOCIALE ASSUMÉE

Initiative privée portée par Temps Commun, cabinet d'intelligence collective fondé par Denis Maillard et Philippe Campinchi, Social Demain revendique une utilité sociale claire. Il s'appuie sur un réseau de partenaires issus du monde de l'entreprise, de la protection sociale, du conseil, de l'énergie ou de la mutualité, qui accueillent des ateliers, soutiennent les promotions ou intègrent le programme dans leurs parcours de développement de jeunes salariés, de manière équilibrée et sans exclusive.

Le dispositif ne cherche ni à se substituer aux lieux existants du social ni à proposer un modèle clé en main. Il ouvre un espace à part : suffisamment protégé pour que la parole circule librement, suffisamment connecté aux institutions pour que ce qui s'y élabore puisse y trouver prise. C'est dans cet entre-deux – entre ronds points et salles de conseil, entre collectifs informels et commissions paritaires – que se dessine, discrètement mais sûrement, une part du social de demain.

L'action de groupe, un nouveau bélier juridique au service des salariés, qui fait une large place au dialogue social

par la confédération CFE-CGC

En application d'une nouvelle directive européenne n°2020/1828, la loi de transposition du 30 avril 2025 vient renforcer considérablement l'action de groupe en droit du travail. Cette nouveauté législative pourrait constituer une évolution significative du contentieux en droit du travail.

A proprement parler, cette action n'est pas nouvelle. Elle avait été introduite dans le code du Travail en 2016 selon un régime distinct de celui initialement fixé pour le droit de la consommation. Si l'annonce de cette nouvelle action avait sur le principe pu susciter l'enthousiasme, la réalité du régime juridique a très rapidement déçu.

D'abord, le champ d'application était largement réduit : seuls étaient concernés les domaines de la discrimination au travail et de la protection des données personnelles. Aussi les nombreux obstacles d'ordre procédural, la difficulté d'apporter la matérialité du manquement ou encore le caractère partiel de la réparation du préjudice ont-ils contraint l'action de groupe à ne demeurer, jusqu'alors, qu'un dispositif très marginal, délaissé par les salariés, leurs syndicats et leurs conseils.

Par ailleurs, cela n'a pas empêché la CFE-CGC d'obtenir, aux côtés de la CGT et contre Safran Helicopter Engines, l'accueil de leur action de groupe en matière de discrimination fondée sur le sexe par la Cour d'appel de Pau, confirmé par la Cour de cassation par un arrêt du 13 mai dernier. D'autres éventuelles actions d'envergure sont actuellement à l'étude.

Mais à défaut de régime satisfaisant régissant l'action de groupe, l'état de l'action judiciaire collective des salariés revenait pour l'essentiel à son point de départ - soit les salariés introduisent individuellement des instances en justice de façon coordonnée, le syndicat pouvant éventuellement intervenir aux litiges ; une procédure particulièrement lourde, coûteuse et dissuasive sinon rédhibitoire pour certaines demandes - soit le syndicat introduit une action propre au titre de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession, sans toutefois pouvoir demander, sauf rares exceptions, la réparation des préjudices individuels des salariés.

C'est cet état de fait qui pourrait évoluer avec cette version rénovée de l'action de groupe. Première évolution et non des moindres, cette action pourra désormais concerner l'ensemble des manquements portés par l'employeur à ses obligations légales mais également conventionnelles. L'action aura donc pour objet de faire cesser et/ou de réparer les préjudices causés par lesdits manquements.

Mais la loi porte également de nombreuses améliorations de la procédure. Celle-ci est constituée de plusieurs phases, selon l'action poursuivie : il doit d'abord être adressé une mise en demeure préalable à l'employeur faisant état du manquement allégué. Puis - à défaut de solution négociée trouvée dans le cadre du dialogue social dans un délai de six mois à compter de la mise en demeure - il peut être demandé au juge de faire cesser le manquement s'il est démontré un « dommage imminent » ou un « trouble manifestement illicite ».

S'agissant de la réparation, deux phases doivent être distinguées. En premier lieu, plusieurs cas individuels de salariés placés dans une situation similaire et victimes d'un même manquement doivent être présentés au juge, par exemple par l'intermédiaire d'un syndicat. Tous les salariés éventuellement concernés n'ont donc pas, lors de cette première phase, à se manifester et à s'identifier. Sur cette base, le juge se prononce sur la responsabilité de l'employeur, ordonne la publicité du jugement et fixe les critères d'appartenance au groupe et les critères d'évaluation (voire directement le montant) des préjudices.

Ce n'est qu'à posteriori, dûment informés de cette décision et des droits qui leurs sont ouverts, que les autres salariés concernés pourront choisir d'adhérer au groupe en vue d'obtenir la réparation de leurs préjudices. Cette liquidation pourra en outre être opérée collectivement, par un accord négocié avec l'employeur.

Cette action de groupe renouvelée nous apparaît plus prometteuse que la précédente, et pourrait constituer un nouveau levier indispensable pour les salariés. A fortiori dans le contexte de transposition de la directive transparence salariale, qui pourrait amener à la multiplication de contentieux collectifs à forts enjeux financiers.

Quelques pistes de lecture et de réflexion

par Françoise DEF, UNSA

Travailler demain / Muriel Pénicaud, Mathieu Charrier, Nicoby. - Glénat

Comment travaillerons-nous demain ? Dans la bande dessinée Travailler demain, Muriel Pénicaud, Mathieu Charrier et le dessinateur Nicoby proposent une exploration accessible et stimulante des grandes mutations du monde du travail. À travers le regard de Soraya, une lycéenne qui enquête sur l'avenir professionnel pour un exposé scolaire, l'ouvrage donne la parole à treize personnalités issues des univers économique, syndical, scientifique et institutionnel. Intelligence artificielle, transition écologique, évolution du dialogue social, aspirations des jeunes générations ou encore transformations des organisations : autant de sujets abordés dans un format original qui favorise la réflexion et le débat.

Pour en savoir plus :

<https://www.glenat.com/glenat-bd/travailler-demain-9782344062821/>

<https://www.fondation-travailler-autrement.org/2025/06/19/le-travail-de-demain-se-pense-au-jourdhui/?utm=source=chatgpt.com>

Attention travail ! Une histoire de sécurité. Un podcast de France Culture

Dans sa série « Attention travail ! Une histoire de sécurité », le podcast Le Cours de l'histoire de France Culture retrace les grandes étapes de la construction de la sécurité au travail. Des dangers des mines aux scandales sanitaires liés à l'amiante, en passant par les risques chimiques de l'industrialisation, cette série met en lumière les combats sociaux, syndicaux et politiques qui ont progressivement permis de mieux protéger la santé des travailleurs. Mais il reste encore beaucoup à faire dans notre pays où chaque jour près de 100 salariés sont gravement blessés et où 2 perdent la vie au travail. Une plongée historique éclairante pour comprendre les enjeux contemporains de la prévention et de la sécurité au travail.

Pour écouter le podcast :

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/serie-attention-travail-une-histoire-de-securite>

Pour en savoir plus sur les enjeux de la sécurité au travail :

<https://www.inrs.fr/dam/inrs/CataloguePapier/HST/TI-DO-48-1.pdf>

Ciné social club • Jeudi 10 septembre , 19h-23h -France TV, 7 esplanade Henri de France

Marinette, un film de Virginie Verrier, avec Garance Marillier, Emilie Dequenne, Fred Testod, Sylvie Testud
Le Film

Marinette Pichon a le foot dans la peau dès son plus jeune âge. Élevée par une mère courageuse qui doit faire face à un mari violent, elle surmonte les difficultés et se forge une détermination sans faille. Alors qu'elle mène de front petits boulots et carrière sportive, elle est sélectionnée en équipe de France puis repérée par un grand club américain. Marinette débarque alors avec sa mère aux Etats-Unis, poursuivant le rêve de devenir la meilleure joueuse du monde. *Adaptation de la biographie « Ne jamais rien lâcher » parue aux éditions FIRST en 2018.*

Pour s'inscrire :

Philippe Campinchi et Denis Maillard

philippe@temps-commun.fr • Tél : 06 84 60 62 74

denis@temps-commun.fr • Tél : 06 64 50 31 99

Responsable de la publication

Pascal PRIOU

Contact :

observatoiredudialoguesocial@gmail.com

Crédit photo :

Adobe Stock, Michel Alméras