



L'action en justice du syndicat à la place des salariés

■ Les cas de substitution.....	Page 1
◆ En faveur des travailleurs temporaires.....	Page 1
◆ En faveur des salariés en CDD.....	Page 1
◆ En faveur des travailleurs détachés.....	Page 1
◆ En faveur des salariés en travail dissimulé.....	Page 2
◆ En faveur des travailleurs étrangers.....	Page 2
◆ En faveur des salariés en cas de prêt de main-d'oeuvre illicite et de marchandage.....	Page 2
◆ En faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.....	Page 2
◆ Pour faire respecter le principe de non-discrimination.....	Page 3
◆ Action en substitution pour faire respecter la législation sur le harcèlement moral ou sexuel.....	Page 3
◆ En faveur des salariés des groupements d'employeurs.....	Page 3
◆ En faveur des salariés licenciés pour motif économique.....	Page 3
■ Les conditions de l'action en substitution du syndicat.....	Page 4
◆ Conditions tenant au salarié.....	Page 4
◆ Conditions tenant au syndicat.....	Page 5
■ Les effets de la substitution du syndicat.....	Page 7
◆ Le syndicat partie à l'instance.....	Page 7
◆ L'action du syndicat pour le compte du salarié.....	Page 7
■ La capacité à agir en justice du syndicat.....	Page 8
◆ L'objet du syndicat.....	Page 8
◆ L'action du syndicat pour le compte du salarié.....	Page 8
◆ La création du syndicat.....	Page 8
◆ L'action en justice du syndicat.....	Page 8

En dehors de tout mandat, le syndicat jouit d'un droit d'initiative qui lui permet, dans des cas limitativement énumérés, de se substituer à un salarié qui n'agirait pas en justice par timidité ou par crainte de représailles.

Il s'agit des actions en substitution.

Le syndicat dispose alors d'un droit en justice à la place du salarié, mais dans des conditions très précises étant donné l'importance des effets d'une telle substitution.

■ Les cas de substitution

◆ En faveur des travailleurs temporaires

Les **organisations syndicales représentatives** peuvent exercer en justice toutes actions en application des règles relatives au travail temporaire en faveur d'un salarié **sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé** (*art. L 1251-59 et D 1251-32 du code du travail*).

Celui-ci doit avoir été **averti par lettre recommandée avec accusé de réception** et ne pas s'y être opposé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. La lettre indique la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

◆ En faveur des salariés en CDD

Les **organisations syndicales représentatives dans l'entreprise** peuvent exercer en justice toutes actions en application des dispositions concernant le contrat à durée déterminée en faveur d'un salarié **sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé** (*art. L 1247-1 et D 1247-1 du code du travail*).

Celui-ci doit avoir été **averti par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** et ne pas s'y être opposé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

La lettre indique la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

Les indications devant figurer dans la lettre recommandée adressée au salarié sont énoncées à l'article *D. 1247-1 du code du travail*.

Cette formalité substantielle est protectrice de la liberté du salarié. Ainsi, le syndicat ne peut présenter de demandes autres que celles mentionnées dans cette lettre (*Cass. soc., 1-2-00, n°98-46201*).

◆ En faveur des travailleurs détachés

Les **organisations syndicales représentatives** peuvent exercer en justice toutes les actions ouvertes aux salariés détachés par une entreprise non établie en France, **sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé** (*art. L 1265-1 du code du travail*).

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

Le salarié est informé de l'action en justice envisagée par le syndicat représentatif **par tout moyen** permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée et indique que (*art. D 1265-1 du code du travail*) :

- le salarié peut faire connaître au syndicat son opposition à l'action envisagée dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la lettre ;
- le syndicat peut exercer lui-même les voies de recours ;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par le syndicat.

◆ En faveur des salariés en travail dissimulé

Les **organisations syndicales représentatives** peuvent exercer en justice toutes les actions ouvertes en cas de travail dissimulé, **sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé** (art. L 8223-4 et D 8223-4 du code du travail).

Il suffit que celui-ci ait été averti, dans les conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

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

En outre, l'article 2-21-1 du code de procédure pénale prévoit que toute association, syndicat professionnel ou syndicat de salariés de la branche concernée est habilitée à se constituer partie civile en matière de travail illégal, à condition d'être régulièrement déclaré depuis au moins deux ans à la date des faits et d'avoir un objet statutaire qui comporte la défense des intérêts collectifs des entreprises et des salariés. Cette possibilité de se constituer partie civile est ouverte même si l'action publique n'a pas été mise en mouvement par le ministère public ou la partie lésée.

◆ En faveur des travailleurs étrangers

Les **organisations syndicales représentatives** peuvent exercer en justice l'action en paiement des salaires des travailleurs étrangers employés « au noir », sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer (art. L 8255-1 du code du travail).

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

Le salarié est informé de l'action en justice envisagée par le syndicat représentatif **par tout moyen** conférant date certaine. Cette information précise la nature et l'objet de l'action et indique que (art. D 8255-1 du code du travail) :

- le salarié peut faire connaître au syndicat son opposition à l'action envisagée ;
- le syndicat peut exercer lui-même les voies de recours ;
- le salarié peut toujours intervenir dans l'instance engagée par le syndicat.

◆ En faveur des salariés en cas de prêt de main-d'oeuvre illicite et de marchandage

Les **organisations syndicales représentatives** peuvent exercer en justice toutes actions en application des dispositions relatives au marchandage et au prêt illicite de main-d'oeuvre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé (art. L. 8233-1, L. 8242-1, D. 8233-1 et R. 8242-1 du code du travail).

Le salarié doit avoir été averti par tout moyen conférant date certaine. Cette information précise la nature et l'objet de l'action envisagée par le syndicat et indique que :

- le salarié peut faire connaître au syndicat son opposition à l'action envisagée dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de l'information (ou de la lettre) ;
- le syndicat peut exercer lui-même les voies de recours ;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par le syndicat.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

◆ En faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes

Les syndicats représentatifs au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L 1144-2 du code du travail).

Le syndicat peut exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié.

Le syndicat peut agir en faveur du salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans les 15 jours.

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

◆ Pour faire respecter le principe de non-discrimination

Les **organisations syndicales représentatives au niveau national, départemental ou dans l'entreprise** peuvent agir en justice sur le fondement du principe de non-discrimination, en lieu et place du salarié victime (ou du candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise) (art. L 1134-2 du code du travail).

Cette possibilité leur est ouverte, **sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé**, dès lors que celui-ci a été averti par écrit et qu'il ne s'est pas opposé à l'action du syndicat dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle ce dernier lui a notifié son intention.

En outre, le salarié peut toujours intervenir, s'il le souhaite, au cours de l'instance engagée par le syndicat.

◆ Action en substitution pour faire respecter la législation sur le harcèlement moral ou sexuel

Les **organisations syndicales représentatives dans l'entreprise** peuvent exercer en justice toutes les actions qui naissent des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel en faveur d'un salarié de l'entreprise, **sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé**. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin (art. L 1154-2 du code du travail).

◆ En faveur des salariés des groupements d'employeurs

Les **organisations syndicales représentatives dans l'entreprise utilisatrice ou dans le groupement** peuvent exercer en justice les actions civiles nées en vertu des dispositions concernant les groupements d'employeurs en faveur des salariés du groupement **sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé** pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer (art. L 1253-16 du code du travail).

Le salarié peut toujours intervenir dans l'instance.

◆ En faveur des salariés licenciés pour motif économique

Les **organisations syndicales représentatives** peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles régissant le licenciement pour motif économique, **sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé** (art. L 1235-8 et D 1235-18 du code du travail).

Celui-ci doit avoir été averti **par lettre recommandée avec accusé de réception** et ne s'y être pas opposé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. A l'issue de ce délai, l'organisation syndicale avertit l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de son intention d'ester en justice.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Toutefois, lorsqu'un syndicat exerce en justice l'action en substitution en application de l'article L. 1235-8 du code du travail, mais réclame, en complément des demandes formées par le salarié au titre de son préjudice individuel, une indemnisation séparée sanctionnant l'attitude de l'employeur, il est nécessaire que le litige porte atteinte aux intérêts collectifs de la profession, conformément à l'article L. 2132-3 du code du travail. Ce qui n'est pas le cas du litige relatif au manquement de l'employeur à son obligation de reclassement individuel (Cass. soc., 18-11-09, n°08-44175).

■ Les conditions de substitution du syndicat

◆ Conditions tenant au salarié

● Est-il nécessaire que le salarié soit membre du syndicat ?

La condition d'appartenance au syndicat est exigée seulement pour les travailleurs à domicile (*art. L 7423-2 du code du travail*).

Il semble qu'il ne soit pas obligatoire que l'adhésion au syndicat soit antérieure à l'exercice de l'action. Une régularisation ultérieure paraît donc possible (*Cass. soc., 16-11-77, n°75-41041*).

Dans les autres cas, il n'est pas nécessaire que le salarié auquel le syndicat se substitue soit adhérent au syndicat.

● Le salarié doit-il mandater le syndicat ?

En principe, le syndicat n'a en principe besoin **d'aucun mandat** du salarié pour exercer une action en substitution.

Le salarié doit **être averti et ne pas s'être opposé** à l'exercice de l'action par le syndicat.

Les modalités de cette procédure d'information varient selon les cas de substitution (voir supra).

Toutefois, *l'article L 1154-2 du code du travail*, prévoyant une action en substitution au bénéfice d'un salarié s'estimant victime de **harcèlement moral ou sexuel, oblige le syndicat à justifier d'un accord écrit du salarié pour agir**.

Le caractère privé et intime des droits qui sont protégés justifie cette nécessité de mandat.

● Le syndicat peut-il intenter une action en justice si le salarié exerce déjà lui-même une action ?

Si le salarié décide d'agir lui-même en justice, le syndicat ne peut intenter d'action en justice en substitution **pour la défense du même droit**.

En revanche, le syndicat peut agir **sur un fondement différent**.

Il peut, par exemple, pour la défense de l'intérêt collectif de la profession (*art. L 2132-3 du code du travail*).

Par ailleurs, quand le syndicat exerce l'action individuelle du salarié par substitution, sans que le salarié ne s'y soit opposé, il n'est pas permis au salarié d'introduire une nouvelle action aux mêmes fins.

Mais cela n'interdit pas au salarié d'intervenir, à tout moment, à l'instance engagée.

● Le salarié peut-il intenter une action en justice s'il s'est opposé à l'action en substitution du syndicat ?

Le salarié qui s'oppose à l'action du syndicat ne s'interdit pas d'intenter lui-même une action et peut donc engager une action personnelle ayant le même objet (*Cass. soc., 12-2-08, n°06-45397*).

◆ Conditions tenant au syndicat

● Le syndicat doit-il être représentatif pour exercer l'action de substitution ?

Une distinction doit être faite selon les différents cas de recours à la substitution.

➤ **La représentativité n'est pas exigée pour les syndicats agissant au profit des travailleurs à domicile** (*art. L 7423-2 du code du travail*).

➤ **Dans les autres cas de recours, les textes sont rédigés de manières différentes :**

> dans certains cas, le législateur ne parle que de **syndicat « représentatif » sans indiquer le niveau d'appréciation de cette représentativité.**

Il faudrait donc retenir une interprétation large de la notion d'organisation syndicale représentative selon laquelle ce dispositif serait ouvert aux syndicats représentatifs au niveau national, régional, local ou encore au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

C'est le cas des actions en faveur :

- des travailleurs temporaires (*art. L 1251-59 du code du travail*) ;
- des salariés ayant fait l'objet de sous-traitance ou de prêt de main d'oeuvre illicite (*art. L 8233-1 et L 8242-1 du code du travail*) ;
- des travailleurs étrangers (*art. L 8255-1 du code du travail*) ;
- des salariés licenciés pour motif économique (*art. L 1235-8 du code du travail*) ;
- des salariés en situation de travail dissimulé (*art. L 8223-4 du code du travail*) ;
- des travailleurs détachés (*art. L 1265-1 du code du travail*).

> dans d'autres cas, la loi indique le **niveau de représentativité exigé du syndicat :**

- s'agissant des salariés sous **CDD** : le syndicat doit être représentatif **au niveau de l'entreprise** (*art. L 1247-1 du code du travail*) ;
- en matière d'**égalité des rémunérations entre hommes et femmes** : **le syndicat doit être représentatif « au plan national ou dans l'entreprise »** (*art. L 1144-2 du code du travail*) ;
- s'agissant des salariés embauchés par un **groupement d'employeurs**, l'organisation doit être représentative **dans l'entreprise utilisatrice ou dans le groupement** (*art. L 1253-16 du code du travail*) ;
- en matière de **discrimination**, l'organisation doit être représentative **au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à St Barthélémy et à St Martin, ou dans l'entreprise** (*art. L 1134-2 du code du travail*) ;
- en matière de **harcèlement sexuel ou moral**, il est exigé des organisations syndicales quelles soient représentatives **dans l'entreprise** (*art. L 1154-2 du code du travail*). En conséquence, dans les entreprises dépourvues de syndicats représentatifs, l'action en substitution ne peut être exercée au profit d'un salarié.

De plus, une problématique se pose lorsque le syndicat en cours de procédure perd sa représentativité et donc sa qualité à agir.

Lorsque l'action en substitution est ouverte aux syndicats représentatifs sur le plan national, les salariés présents dans des entreprises dépourvues de tout syndicat représentatif sont inclus dans ce mécanisme juridique.

● Dans quelles formes le syndicat doit-il avertir le salarié de son intention ?

Le législateur n'a pas prévu les mêmes formalités pour tous les cas de recours.

Hormis le cas spécifique du harcèlement pour lequel le syndicat doit justifier d'un mandat du salarié, le point commun de toutes ces actions est que chaque salarié doit être averti de l'intention du syndicat d'agir en substitution et ne pas s'y être opposé.

> La forme de l'information :

Dans certains cas, l'écrit n'est pas requis par la loi (travailleurs à domicile, travailleurs étrangers, salariés des groupements d'employeur, travail dissimulé, travailleurs détachés, marchandage et prêt illicite de main d'oeuvre).

Dans d'autres, un écrit est rendu obligatoire, mais la loi n'oblige pas le syndicat à informer chaque salarié par lettre recommandée avec AR (égalité de rémunérations entre hommes et femmes, discrimination).

Mais dans tous les cas, il est préférable d'informer chaque salarié par LRAR.

Cette obligation est expressément prévue pour les actions engagées en matière de licenciements pour motif économique (art. D 1235-18 et D 1235-19 du code du travail), travail temporaire (art. D 1251-32 du code du travail), CDD (art. D 1247-1 du code du travail).

L'envoi de la lettre sous la forme recommandée est particulièrement importante car le syndicat doit pouvoir prouver que le salarié a eu personnellement connaissance de cette lettre (Cons. const., 25-7-89, n°89257). La lettre recommandée facilitera cette preuve.

> Les termes de l'information donnée au salarié :

Le législateur a indiqué les **mentions que devait contenir l'information** adressée au salarié pour les actions engagées en matière de licenciements pour motif économique (D 1235-19 du code du travail), travail temporaire (art. D 1251-32 du code du travail), CDD (art. D 1247-1 du code du travail), marchandage et prêt de main d'oeuvre illicite (art. D 8233-1 et R 8242-1 du code du travail), travail dissimulé (art. D 8223-4 du code du travail), travailleurs détachés (art. D 1265-1 du code du travail).

Il est conseillé de faire état de ces mentions dans **tous les cas de substitution**.

La lettre recommandée avec AR doit indiquer la nature de l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale. Ainsi, le syndicat est tenu par les termes de la lettre envoyée au salarié et par conséquent, il ne peut, sans procéder à une information complémentaire du salarié, introduire des nouvelles demandes autres que celles visées dans la lettre initiale.

Elle mentionne en outre :

- que l'action est conduite par l'organisation syndicale qui peut exercer elle-même les voies de recours ;
- que le salarié peut à tout moment intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action ;
- que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception.

Les obligations prévues, par le code du travail, qui s'imposent au syndicat sont strictement limitatives. Il ne peut pas être reproché au syndicat de ne pas en avoir rajouter d'autres.

> Le moment de l'information du salarié

Le salarié dispose d'un délai de 15 jours entre le moment de son information et le moment où il peut s'opposer à l'exercice d'une action en substitution du syndicat.

La Cour de cassation a précisé que le salarié doit être informé de l'action en substitution du syndicat, au plus tard le jour de l'introduction de l'instance (Cass. soc., 1-2-00, n°98-41624).

Mais, il est plus prudent d'informer le salarié de la volonté d'exercer une action en substitution 15 jours avant l'introduction de l'instance.

➤ Le délai de réponse du salarié et son acceptation tacite

Le code du travail prévoit pour certains cas de substitution (licenciement économique, travail temporaire, CDD, égalité hommes/femmes, discrimination, marchandage, prêt de main d'oeuvre illicite) que le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître à l'organisation syndicale son opposition.

Le délai de 15 jours court à compter de la date de réception de la notification du projet d'action en justice du syndicat.

Si le salarié ne se manifeste pas, son accord est réputé requis.

En matière de licenciement économique, à l'issue de ce délai de 15 jours, le syndicat est tenu d'avertir l'employeur par LRAR de son intention d'ester en justice.

En cas de refus du salarié, l'action du syndicat sera irrecevable.

■ Les effets de la substitution du syndicat

◆ Le syndicat partie à l'instance

Le syndicat exerce cette action au nom du salarié, c'est donc le syndicat qui est partie à l'instance.

Les actes de procédure sont établis au nom de l'organisation syndicale et ne sont pas signifiés au salarié tant qu'il n'est pas intervenu à l'instance.

Le syndicat prend les décisions relatives à la conduite de l'instance et en supporte les frais.

Peuvent agir : le syndicat, l'UD, la Fédération et la Confédération.

L'action doit être exercée par une personne régulièrement habilitée.

Il s'agit d'une action personnelle du syndicat, et non d'une action en représentation du salarié.

Toutefois, le syndicat doit préciser en faveur de qui l'action est introduite, c'est-à-dire, les noms des salariés concernés, leur nombre, leur qualité exacte et leur rémunération afin de rendre possible la détermination de leurs droits individuels, la vérification de ce qu'ils avaient bien été avertis de l'exercice de l'action ainsi que le prononcé d'une condamnation au profit de chacun d'eux (*Cass. soc., 3-11-72, n°71-40728*).

◆ L'action du syndicat pour le compte du salarié

Le salarié peut intervenir à l'instance à tout moment.

Le salarié peut clairement mettre fin à l'instance dans tous les cas de substitution où il est fait obligation de lui communiquer une information précise en préalable à l'action (licenciement pour motif économique, CDD, travail temporaire, marchandage et prêt de main d'oeuvre illicite, travail dissimulé, détachement) ainsi que dans le cas de substitution pour harcèlement.

Dans tous les autres cas, la possibilité pour le salarié de mettre fin à l'instance n'est pas introduite dans les textes (discrimination, égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, groupement d'employeurs, travailleurs étrangers, travailleurs à domicile).

Le salarié n'est pas recevable à introduire une instance nouvelle tendant aux mêmes fins.

■ La capacité à agir en justice du syndicat

◆ L'objet du syndicat

L'article L 2131-1 du code du travail prévoit 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 visées par leurs statuts ».

Ainsi, toutes les « personnes visées par leurs statuts » sont donc concernées par l'action du syndicat. Son objet et sa mission ne sont donc pas limités à ses seuls adhérents.

En revanche, un syndicat ne peut agir au nom de salariés qui ne sont pas visés par ses statuts.

◆ La capacité civile du syndicat

L'article L 2132-1 du code du travail dispose que **les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile.**

A ce titre, **ils peuvent agir en justice.**

Toutefois, **le syndicat n'a d'existence légale que du jour du dépôt de ses statuts en mairie** (Cass. soc., 7 mai 1987, n°86-60366).

Par conséquent, à défaut d'avoir déposé ses statuts en mairie, le syndicat ne jouit pas de la personnalité civile et n'a pas le droit d'ester en justice (Cass. 2e civ., 25-2-65, n°64-60027 ; Cass. soc., 21-1-88, n°86-16191).

◆ La création du syndicat

Les statuts d'un syndicat professionnel doivent être écrits et déposés en double exemplaire à la mairie de la localité où le syndicat est établi. C'est la seule formalité nécessaire à la constitution du syndicat.

Les noms de ceux qui sont chargés de l'administration ou de la direction du syndicat doivent être déposés en même temps que les statuts (art. L 2131-3 et R 2131-1 du code du travail).

Un nouveau dépôt est nécessaire à chaque changement de la direction ou des statuts.

◆ L'action en justice du syndicat

Pour agir en justice, le syndicat doit respecter les règles déterminées dans ses statuts.

En principe, les statuts des syndicats attribuent au secrétaire le pouvoir de représenter le groupement en justice.

Ce principe n'est pas obligatoire et les statuts peuvent prévoir d'autres modalités.

Par exemple, les statuts de syndicat (qui se trouvent sur le site internet de la Fédération) prévoit que : « Sur délibération du Bureau ou de l'Assemblée Générale, le syndicat, par la voix de ses mandataires, a le droit d'ester en justice. Il pourra se porter partie civile, porter plainte, agir en dommages et intérêts, intervenir dans une procédure en diffamation, conformément aux dispositions du Code du Travail (article L.2132-3, L.2262-9 et L.2262-10). Entre deux réunions, son secrétaire peut engager toute procédure à conditions d'en avertir le bureau syndical à la réunion suivante ».

Le représentant d'un syndicat en justice doit toutefois toujours justifier d'un pouvoir spécial ou d'une disposition des statuts l'habilitant à agir en justice. L'absence d'un tel mandat constitue une irrégularité de fond affectant la validité de l'acte.

Il faut absolument respecter les dispositions statutaires sinon l'action en justice du syndicat sera rejetée.

Par exemple, une simple attestation du secrétaire général du syndicat ne peut pas remplacer les délibérations du bureau syndical qui, au terme des statuts, est seul habilité à désigner l'un de ses membres pour ester en justice au nom du syndicat (*Cass. soc., 13-10-10, n°10-60102*).

Il faut donc se reporter aux statuts pour savoir quelles sont les modalités applicables.

Par exemple, les dispositions statutaires peuvent habiliter le secrétaire général du syndicat à effectuer les démarches nécessaires dans le cadre d'une action en justice contre le syndicat, sans qu'il soit nécessaire d'y être autorisé par la commission exécutive ou l'assemblée générale, mais les statuts peuvent en revanche exiger que toute action en justice initiée par le syndicat soit préalablement autorisée par la commission exécutive (*Cass. soc., 24-9-13, n°12-60553*).

Comme nous pouvons le constater les syndicats ont de nombreux moyens d'ester en justice afin de faire respecter le droit des salariés et de saisir les conseils de prud'hommes à leur place.

Cependant, cela n'est possible que s'il y a dans l'entreprise un syndicat avec des statuts déposés en mairie et à jour.



C'est pourquoi nous devons créer des syndicats dans nos entreprises afin que nous puissions faire respecter l'intérêt général des salariés.

Sans des statuts déposés et à jour toutes ces mesures ne servent à rien et ne sont pas applicables.