

LA PLUME

ATLANTES
AVOCATS
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ÉDITO

JANVIER



PAR

Evelyn BLEDNIAK
Laurence CHAZE
Diego PARVEX
Associés

P.2-3

Contentieux collectifs du travail : une véritable action de groupe, enfin !

P.4

En bref
En débat

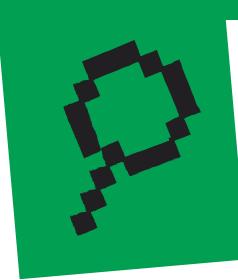
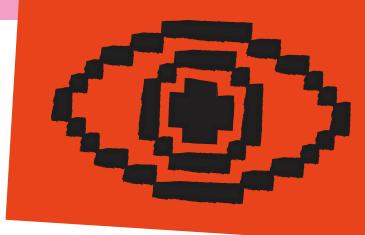
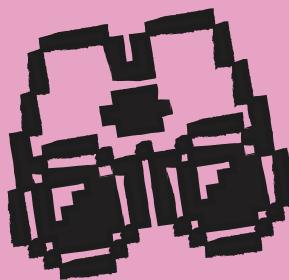
Les salariés et les agents de la fonction publique, ont été cette année encore, confrontés aux dures conséquences des restructurations, cessions d'activités, réorganisations rapides, réduction des budgets, fermeture d'établissements ou de services ; autant de situations qui ont mis à l'épreuve les droits des travailleurs et la capacité des représentants du personnel à défendre efficacement leurs intérêts. L'instabilité politique comme la question de l'équilibre budgétaire et les projets de mesures associés (économies dans le secteur de la santé, gel des pensions de retraite et des prestations sociales...), participent également de ce poids qui pèse y compris sur les aspirations et rêves de chacun.

Sentiment sans nul doute renforcé par les difficultés auxquelles se confrontent les représentants du personnel au quotidien, CSE face à des directions qui ne les écoutent, voire ne les considèrent pas ; organisations syndicales au regard notamment de la manière dont la liberté d'expression et d'action syndicale est manifestement perçue et protégée.

Ces situations rappellent que la vigilance reste nécessaire pour garantir que la parole des travailleurs puisse continuer à s'exprimer pleinement et à peser. Elles nous rappellent que les instances représentatives du personnel, les syndicats et les salariés eux-mêmes démontrent chaque jour leur capacité à se mobiliser, à se battre et dialoguer et à construire des solutions collectives. L'action commune, lorsqu'elle est portée avec détermination et responsabilité, demeure un puissant levier pour améliorer les conditions de travail et renforcer les droits sociaux.

Nous continuerons à nous tenir aux côtés des CSE, des syndicats et des travailleurs, afin de défendre leurs droits, d'accompagner leurs revendications et de contribuer à ce que la justice sociale puisse être une réalité concrète. Chaque avancée acquise, chaque droit consolidé, chaque liberté préservée est une victoire qui nourrit l'espoir d'un avenir plus juste et plus équilibré.

Toute l'équipe d'ATLANTES vous souhaite pour 2026 un monde plus juste, santé et solidarité !



CONTENTIEUX COLLECTIFS DU TRAVAIL : UNE VÉRITABLE ACTION DE GROUPE, ENFIN !

Les contentieux collectifs du travail pourraient-ils prendre un nouvel élan ? La nouvelle procédure d'action de groupe, dont l'étendue vient d'être considérablement élargie par la loi « DDADUE » du 30 avril 2025, vient s'ajouter à l'éventail des stratégies judiciaires offertes aux organisations syndicales.

Elle vient combler un « vide procédural » qui jusqu'alors, empêchait souvent un syndicat de saisir efficacement la justice pour rétablir des salariés collectivement lésés dans leurs droits.

L'action judiciaire de groupe peut donc constituer un nouveau levier efficace de l'action syndicale : il faut de s'en saisir pleinement !

UN DISPOSITIF ATTENDU

Jusqu'ici, les syndicats disposaient de moyens limités pour traiter les violations collectives du droit social. Deux stratégies judiciaires possibles :

- **L'action en défense de l'intérêt collectif de la profession,**

Mais la jurisprudence de la Cour de cassation a progressivement ployé devant la mobilisation du patronat pour restreindre le champ des actions. Désormais, la Cour juge ces actions irrecevables lorsqu'elles consistent, même indirectement, à rétablir la situation individuelle des salariés.

Ainsi, s'il est encore possible de faire constater le manquement au juge, voire d'ordonner sa cessation pour l'avenir, il est impossible, par cette action, de contraindre l'employeur à rétablir chacun des salariés lésés dans leurs droits.

- **Les contentieux dits de série,** reposant sur des saisines individuelles coordonnées devant les Prud'hommes afin d'obtenir une indemnisation individuelle mais souvent freinées par le coût, la peur des représailles et la complexité.

Manquait une voie procédurale directe pour obtenir une réparation collective.

CE QUE CHANGE LA RÉFORME !

Jusqu'alors réservée aux hypothèses de discrimination ou de manquement aux principes de protection des données personnelles, le texte entré en vigueur le 3 mai 2025 élargit considérablement le champ de l'action de groupe.

Ainsi une organisation syndicale représentative (ou une association) peut agir pour le compte d'un groupe de salariés afin :

- de faire cesser tout manquement de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles ;

- et/ou d'obtenir la réparation des préjudices subis.

Le champ est vaste : santé et sécurité, temps de travail, congés, licenciements économiques, avantages conventionnels... Autant de situations où l'action de groupe devient un levier puissant.

COMMENT METTRE EN ŒUVRE UNE ACTION DE GROUPE ?

La procédure se déroule en deux temps :

1. Phase amiable obligatoire : mise en demeure adressée à l'employeur, suivie d'un délai de 6 mois pour tenter une solution négociée. L'employeur doit informer le CSE et les syndicats afin d'ouvrir la discussion.

2. Phase judiciaire : si le manquement persiste, le juge peut ordonner des mesures correctives et définir les critères d'indemnisation. Les salariés adhèrent ensuite au groupe pour bénéficier de la réparation.

Un outil dissuasif et stratégique

Ce mécanisme, inspiré des « class actions », renforce la capacité des syndicats à agir collectivement. Il impose un dialogue social préalable, mais sanctionne les employeurs récalcitrants par un risque financier et réputationnel accru. Bien que la justice reste lente, l'action de groupe s'annonce comme un instrument structurant pour rééquilibrer les rapports de force.

Aux syndicats de s'en saisir pleinement : l'efficacité de ce dispositif dépendra de leur mobilisation et de leur communication auprès des salariés.



Victor COLOMBANI

Avocat

LE DÉFENSEUR DES DROITS : D'UNE FUSION INSTITUTIONNELLE À L'ÉMERGENCE D'UN VÉRITABLE ACTEUR DE RÉGULATION

Depuis la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, l'article 71-1 de la Constitution prévoit que « le Défenseur des droits veille au respect des droits et libertés par les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public »¹.

Cette nouvelle autorité administrative indépendante n'apparaît pas ex-nihilo. Elle succède à plusieurs autorités : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS) et la plus connue, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

La fusion de ces entités marque une volonté de rationalisation mais surtout celle de créer et de donner plus de poids à une autorité unique désormais capable d'intervenir sur tous des droits fondamentaux.

Ce changement de nom marque ainsi un changement d'échelle et traduit le passage d'une logique de médiation à celle de régulation et de contrôle incarnée par un nouvel acteur indépendant.

LE DDD EN PRATIQUE

Au plan juridique, l'institution est dotée d'un double « mandat » : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits².

Il est investi de cinq missions :

- défense des droits des usagers du service public ;
- défense et promotion des droits de l'enfant ;
- lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité ;
- déontologie dans les activités de sécurité ;
- protection des lanceurs d'alerte.

Il peut être saisi directement par toute personne physique ou morale et dispose de moyens d'actions variés (enquêtes, recommandations, médiation ou saisine des autorités).

Sa saisine est gratuite, sans avocat obligatoire, et peut se faire en ligne, par courrier gratuit ou via un délégué territorial³ avec lequel un rendez-vous peut être obtenu.

Pour les démarches et rv : www.defenseurdesdroits.fr/demander-de-l'aide-au-defenseur-des-droits-146

Il n'existe pas de délai spécifique pour saisir le DDD, mais attention, sa saisine ne suspend pas les délais de prescription pour agir devant les tribunaux : il faut donc être attentif à ce point !

À noter que pour instruire le dossier, le DDD s'appuie sur des documents et éléments factuels démontrant l'atteinte aux droits ou la discrimination alléguée : les éléments de preuve apportés sont donc cruciaux.

LE DDD, UN RÉEL ACTEUR EN DROIT DU TRAVAIL.

Dans ses rapports annuels, les saisines liées aux discriminations dans l'emploi sont nombreuses : 5 679 en 2024.

Le DDD intervient selon 3 modalités : recommandations, guides pratiques et décisions-cadres et plusieurs travaux récents illustrent son action sur le champ du droit du travail :

- le rapport de 2023 sur les discriminations dans le déroulement de carrière des femmes et des personnes en situation de handicap ;
- la décision-cadre du 5 février 2025 qui formalise un véritable mode d'emploi d'enquête interne en matière de discrimination et harcèlement (49 recommandations)⁴ ;
- ses prises de position sur l'égalité d'accès aux ASC des CSE, qui ont conduit la Cour de cassation à prohiber les conditions d'ancienneté pour l'accès aux ASC.

À relever également son enquête récente sur l'accès aux services publics qui met en évidence les inégalités territoriales, notamment dans les démarches d'emploi et de santé⁵.

Plus de dix ans après sa création, le DDD se positionne comme un véritable acteur de la Défense des droits et libertés notamment en entreprise.

Un acteur à ne pas négliger par les représentants du personnel en ce qu'il peut être un véritable allié de leurs combats quotidiens.



Justin SAILLARD TREPOZ

Avocat Référent AURA

1. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000019241106

2. <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

3. <https://www.defenseurdesdroits.fr/demander-de-l'aide-au-defenseur-des-droits-146>

4. Voir l'article sur l'enquête interne La Plume d'Atlantes novembre 2025 sur le site Atlantes

5. <https://www.defenseurdesdroits.fr/enquete-sur-lacces-aux-droits-sur-les-relations-des-usagers-avec-les-services-publics-que-retenir>

L'AGENDA 2026 DES WEBINAIRES ATLANTES

Les modalités d'organisation et d'inscription vous seront communiquées dans le mois précédent le webinaire.

Mardi 17 Mars 2026

**PSEPDV/PDV-AAPCAPLD-R
STRATEGIE ET ENJEUX DERRIERES CES ABBREVIATIONS ...**

Mardi 9 Juin 2026

LICENCIEMENT ECONOMIQUE DE MOINS DE 10 SALARIES

La multiplication de « petites » procédures de licenciement pour motif économique, qui semblent anodines, emportent des conséquences pour les salariés et le CSE : un rappel des règles souvent nécessaire !

Mardi 17 Novembre 2026

L'ACTION DE GROUPE : UNE ACTION À MENER AVEC STRATÉGIE ET PRÉCISION

UN NOUVEL OUTIL, POUR QUOI FAIRE ET COMMENT ?

BRÈVES

PLFSS 2026

BONS D'ACHAT CSE 2026

Cadeaux et bons cadeaux distribués aux salariés plafonnés à **200 €**

DURÉE MAXIMALE DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Un décret fixera les durées maximales des arrêts de travail : 1 mois pour une première prescription et 2 mois pour une prolongation de prescription

MOINS DE RUPTURES CONVENTIONNELLES ?

Le taux de contribution patronale passe de 30 à 40%

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE MATERNITÉ/PATERNITÉ/ADOPTION

1 à 2 mois supplémentaires possibles après épuisement du 1er congé

AUGMENTATION DU SMIC DE 1,2 % AU 1/01/2026 + 21,60 euros soit 1.823,42 euros à temps plein

**ATLANTES
AVOCATS**
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ASSISTANCE JURIDIQUE
CONSEIL & NÉGOCIATION
ACTION EN JUSTICE

L'ACCUEIL : 01 56 53 65 00 • CONTACT@ATLANTES.FR
NOTRE OFFRE D'ASSISTANCE AU QUOTIDIEN : 01 56 53 65 00
LA FORMATION : 01 56 53 65 00 • FORMATION@ATLANTES.FR

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR

ATLANTES CABINET D'AVOCATS
(BUREAU DE PARIS - TOQUE K093)
SELARL DONT LE SIÈGE EST SITUÉ AU :

13 RUE MARTIN BERNARD, 75013 PARIS
445 382 344 R.C.S PARIS

NUMERO D'IDENTIFICATION INTRACOMMUNAUTAIRE :
FR77 445 382 344

DIRECTRICE DE PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR