



Intervention volontaire en justice du syndicat

Chères et Chers Camarades,

En tant que personne morale, le syndicat a le droit d'agir en justice. Il peut le faire à plusieurs titres : à la place d'un·e salarié·e, pour défendre ses propres droits, pour défendre l'intérêt collectif de la profession.

L'intervention volontaire consiste pour le syndicat à intervenir dans le cadre d'une procédure déjà engagée par d'autres acteurs. Un contentieux est donc déjà ouvert, par exemple entre l'employeur et un·e salarié·e, l'employeur et une autre organisation syndicale...

Un des intérêts de l'intervention volontaire est **notamment de demander, au nom du syndicat, la condamnation au fameux article 700, ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.** Cela permet de rembourser les frais engagés dans le litige et cela évite de demander au salarié le versement d'un don, ou le reversement de son propre article 700 au syndicat.

Ainsi, par l'intervention volontaire le syndicat devient lui-aussi *partie à l'instance*.

Certaines conditions doivent donc être remplies, sur l'intérêt à agir et sur la capacité à saisir le juge et à représenter le syndicat.

Vous trouverez ci-après et en pièce jointe l'intégralité de la note qui détaille dans un premier point pour quelles actions le syndicat peut faire une intervention et dans un second point comment faire une intervention volontaire.

Fraternellement,

Pièce jointe :
- Modèle de conclusions

Le pôle DLAJ confédéral

L'intervention volontaire en justice du syndicat

En tant que personne morale, le syndicat a le droit d'agir en justice. Il peut le faire à plusieurs titres : à la place d'un-e salarié-e, pour défendre ses propres droits, pour défendre l'intérêt collectif de la profession.

L'intervention volontaire consiste pour le syndicat à intervenir dans le cadre d'une procédure déjà engagée par d'autres acteurs. Un contentieux est donc déjà ouvert, par exemple entre l'employeur et un-e salarié-e, l'employeur et une autre organisation syndicale...

Un des intérêts de l'intervention volontaire est **notamment de demander, au nom du syndicat, la condamnation au fameux article 700, ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.** Cela permet de rembourser les frais engagés dans le litige et cela évite de demander au salarié le versement d'un don, ou le reversement de son propre article 700 au syndicat.

Ainsi, par l'intervention volontaire le syndicat devient lui-aussi *partie à l'instance*.

Certaines conditions doivent donc être remplies, sur l'intérêt à agir et sur la capacité à saisir le juge et à représenter le syndicat.

1) Pour quelles actions le syndicat peut-il faire une intervention volontaire ?

Le fait qu'une action initiale soit déjà engagée n'exonère pas le syndicat de l'obligation d'**avoir un intérêt à agir**.

Dans le cadre de l'intervention volontaire, l'intérêt du syndicat peut se rattacher soit à la défense de ses droits propres, soit à celle de « l'intérêt collectif de la profession » (article L.2132-3 du code du travail).

La loi impose que l'intervention « se rattache aux prétentions des parties par un lien suffisant » (article 325 du code de procédure civile). L'intervention volontaire n'engageant pas d'instance mais s'y greffant, elle ne peut être formée par exemple que contre une des parties déjà engagées et jamais contre un tiers.

a) Intervention volontaire pour la défense des droits propres du syndicat

Le syndicat peut intervenir pour la défense de ses droits propres dans deux grandes catégories de contentieux :

- **L'action en exécution/interprétation d'une convention collective**

Dès lors qu'il est signataire d'une convention ou d'un accord collectif, le syndicat est recevable à intervenir en justice pour faire valoir son exécution ainsi que des dommages et intérêts au titre de son inexécution (L.2262-11). Il peut aussi s'agir de demander une interprétation de l'accord.

- **Le contentieux électoral**

Le syndicat peut intervenir concernant : la contestation des voix, la défense de salarié-e-s électeur·trice-s ou éligibles, la contestation des listes électorales...

b) Intervention volontaire dans l'intérêt collectif de la profession

L'intérêt collectif de la profession doit être distingué de l'intérêt individuel du salarié et de l'intérêt général (qui ne peut être défendu que par le parquet/Ministère public).

Non-respect des droits individuels qui cause un préjudice à la profession

La jurisprudence distingue les cas où le contentieux ne concerne qu'un intérêt individuel, et dans ce cas-là le syndicat ne peut pas invoquer l'intérêt collectif de la profession. A par exemple été reconnu de strict intérêt individuel le contentieux sur le harcèlement sexuel ou celui sur l'existence d'un contrat de travail (Soc 23 janv. 2008, n° 05-16.492) ; la Cour juge plus précisément qu'il s'agit de « droit exclusivement attaché à la personne » du salarié.

En revanche, lorsque le non-respect de droits individuels cause, même indirectement, un préjudice à la profession, alors le syndicat sera recevable à intervenir en défense de l'intérêt collectif de la profession. Ont ainsi été reconnus comme relevant de l'intérêt collectif de la profession, *par exemple* :

- la défense du respect des dispositions sur le travail temporaire (Crim 15 nov. 1983, n° 82-94.092) et sur la requalification en CDI (Soc 29 juin 2017, n° 15-29.314) ; sur le transfert d'entreprise (Soc 23 sept. 2009, n° 08-42.109) ;
- le harcèlement moral (Crim 15 mars 2011, n° 09-88.627) ;
- la discrimination syndicale est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession (Soc 13 janv. 2021, n° 19-17.182) ;
- la défense de l'emploi des salariés de l'entreprise (Soc 10 janv. 2012, n° 09-16.691) ;
- l'entrave au fonctionnement du CSE (Crim 7 oct. 1959, n° 58-93.562) ; l'absence de consultation (Soc 24 juin 2008, n° 07-11.411) ;
- le respect d'un engagement unilatéral de l'employeur (Soc 28 oct. 2015, n° 14-11.262) ;
- la défense du repos hebdomadaire dominical (Ass. Plén. 7 mai 1993, n° 91-12.611) ;
- l'exercice d'un travail dissimulé (Crim 6 déc. 2021, n° 10-86.829) ;
- le respect par l'entreprise du principe de la négociation collective de la durée du travail et du principe du calcul par semaine civile de cette durée (Soc 15 janv. 2014, n° 11-10.956) ;
- l'interprétation de la notion de travail effectif (Soc. 3 févr. 2016, n° 14-22.219) ;
- la déclaration à la Cnil d'un dispositif de vidéosurveillance (Crim 9 févr. 2016, n° 14-87.753) ;
- le licenciement d'un salarié protégé en violation du statut protecteur (Soc 24 nov. 2021, n° 20-15.132) ;
- le dispositif irrégulier de recours au forfait jours (Soc 15 déc. 2021, n° 19-18.226) ;
- la défense du versement de la prime repas à tous les salariés au nom de l'égalité de traitement ([Soc 12 févr. 2013, n° 11-27.689](#)) ;
- Et plus généralement, dès lors que l'action tend à défendre la défense de l'emploi des salariés dans l'entreprise (Soc 10 janv. 2012, n° 09-16.691).

Sont de l'intérêt du syndicat également, les contentieux qui soulèvent une question de principe ou de portée générale, comme :

- Les questions de santé (voir par exemple Crim 26 oct. 1967, n° 67-91.098 ; Crim 23 nov. 1982, n° 82-91.224) ;
- Les décisions qui concernent toute une catégorie de salariés et qui sont relatives aux conditions d'application de dispositions statutaires (Soc 3 mars 2021, n° 18-14.956)

D'un point de vue syndical, la défense de l'ensemble des droits des travailleur.euse.s devrait être considérée de « l'intérêt collectif de la profession ». Malheureusement, ce n'est pas l'avis du juge, à qui il faudra alors justifier que l'atteinte aux droits en cause n'a pas qu'un aspect individuel mais

aussi collectif. A titre d'exemple, si la Cour de cassation considère que le syndicat est recevable au nom de l'intérêt collectif de la profession dans un contentieux pour harcèlement moral, c'est parce qu'elle considère que « le délit de harcèlement moral a pour objet de protéger les personnes dans leurs conditions de travail ». Plus généralement, il faudra montrer que le comportement de l'employeur s'insère dans une politique d'organisation du travail ou alors que le contentieux couve un véritable enjeu d'interprétation du droit qui n'a jamais été faite encore et que la CGT a toute sa place pour y apporter sa contribution.

Actions concernant une convention ou un accord collectif

L'intérêt à agir du syndicat dans le cadre d'un contentieux relatif à l'exécution/nullité/interprétation d'une convention ou d'un accord collectif est reconnu, peu important que le syndicat soit signataire ou non, car c'est l'intérêt collectif de la profession qui est en jeu (contrairement à L. 2262.11).

- Action en exécution/interprétation

Selon l'article L2262-10, le syndicat *dont les membres sont liés par la convention ou l'accord* peut toujours intervenir à l'instance engagée, *à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.*

Peu importe donc qu'il soit signataire ou que l'accord soit étendu, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Soc 3 mai 2007, n° 05-12.340).

- Action en nullité

Le syndicat peut intervenir pour faire reconnaître la nullité d'un accord collectif qui contiendrait des clauses illégales ; peu important qu'il ait participé aux négociations (Soc 26 mai 2004, n° 02-18.756).

2) Comment faire une intervention volontaire ?

Toute organisation syndicale peut faire une intervention volontaire : un syndicat, une UL, une UD, une FD... Même si pour ces questions on désigne l'ensemble de ces organisations par l'appellation générique de « syndicat ».

Le « syndicat », donc, doit, en toutes logiques, être régulièrement constitué et déclaré. Mais il n'a pas besoin d'être représentatif.

L'intervention volontaire est possible **à tout moment de la procédure**, même en cassation s'il s'agit seulement de présenter des arguments en appui à la demande du salarié (autrement dit, en cassation personne n'est autorisé à faire valoir une *nouvelle demande*).

Il est possible que plusieurs organisations CGT soient intervenantes volontaires séparément à une même instance. Cependant, cela peut avoir tendance à agacer les juges, qui ne connaissent pas toujours les différences existantes entre une UD ou une FD par exemple... Par ailleurs, dès lors qu'elles défendent un préjudice commun, ces organisations CGT auront de toutes manières à se partager une indemnisation commune. Il est donc **toujours plus favorable, quand c'est possible, de se regrouper derrière une même demande d'intervention volontaire.**

La procédure orale prud'homale permet au syndicat d'intervenir à l'instance sans conclusions écrites. Il lui suffit de justifier de son mandat et de présenter les statuts de son syndicat.

L'acte par lequel est formée la demande vaut conclusion. Les autres parties doivent être tenues au courant de l'intervention volontaire (article 69 code de procédure civile). **En pratique, le syndicat n'a qu'à se présenter à l'instance muni du document qui justifie du pouvoir de représentation en justice qui lui est donné et des statuts du syndicat.**

En appel, il faut en revanche établir des réelles conclusions, et un avocat ou un défenseur syndical est obligatoire.

Il n'est pas certain qu'un défenseur syndical puisse défendre un syndicat... Dans le doute, il peut être préférable dans certains cas de ne pas risquer de se faire juger irrecevable et de prendre un avocat. Néanmoins la défense par le défenseur syndical peut se tenter, et nous sommes preneurs de remontées d'expérience en ce sens !

Devant le CPH, la question ne se pose pas dans ces termes car la représentation (par un avocat ou défenseur) n'est pas obligatoire. Le syndicat n'a pas d'intérêt à risquer quoi que ce soit en voulant se faire défendre par un défenseur, il peut se défendre lui-même. Si **le défenseur syndical** – notamment lorsqu'il défend par ailleurs le salarié – **veut représenter le syndicat en intervention volontaire (c'est-à-dire agir en son nom) il devra le faire en tant que représentant de l'organisation**, c'est-à-dire en disposant du pouvoir pour cela, et non en tant que défenseur syndical.

Dans tous les cas, la personne désignée par le syndicat pour le représenter doit disposer d'une habilitation (générale ou limitée). On parle d'un « pouvoir ». L'absence d'une telle habilitation *expresse* rend irrégulière son action. Cependant il reste toujours possible de la produire en cours d'audience, avant que le juge ne statue (Soc 13 fév. 2013 n° 12-16.575).

Même quand c'est **le secrétaire général qui veut représenter l'organisation en justice**, il doit néanmoins disposer d'une habilitation sauf si les statuts du syndicat lui accordent une habilitation générale d'office à représenter le syndicat en justice.

Marianne Girier-Timsit
Conseillère confédérale au Pôle DLAJ