

L'ACTION DE GROUPE

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une action en justice ; l'action de groupe est une procédure juridictionnelle, introduite en France en 2016, mais alors limitée à certaines discriminations, qu'il convenait alors de définir et de prouver. Sous l'égide de la réglementation européenne, cette procédure est désormais ouverte à l'encontre de toute administration publique, en cas de violation de ses obligations.

Ainsi, l'action de groupe est une procédure juridictionnelle de recours, collective, qui consiste à agir en justice, au nom de plusieurs agents publics, dont la situation contestable relève d'une problématique identique. L'idée générale est à la fois d'imposer à l'administration de cesser de se complaire dans l'illégalité en totale impunité et, en conséquence, d'obtenir des indemnisations.

Qui est concerné ?

L'action de groupe est ouverte à l'égard des manquements, commis par les employeurs publics, au détriment de tous les agents publics, mais aussi des candidats à un emploi public.

Qui peut l'initier ?

Il s'agit d'une action collective. En conséquence, un agent seul ne peut engager une telle action de groupe. Aussi, peuvent initier une action de groupe :

- Soit, une organisation syndicale représentative (*voir, au sujet de cette représentativité, la fiche consacrée à la négociation d'accords collectifs dans la fonction publique*) au sens du Code général de la fonction publique (CGFP) ;
- Soit, une association, sous réserve de certaines obligations, notamment que les statuts soient conformes à la défense des intérêts défendus.

S'agissant des syndicats ouvriers, le problème ne se pose pas, dans la mesure où les statuts précisent toujours que le syndicat est constitué en vue de la défense de l'intérêt des travailleurs. En revanche, pour les associations, l'intérêt à agir constitue une condition élémentaire de recevabilité des recours juridictionnels. Aussi, l'action collective doit s'inscrire dans un but prévu par les statuts.

Il en résulte que le porteur de l'action est une personne morale.

Quelles sont les modalités d'exercice ?

L'action collective impose que plusieurs conditions soient réunies. Ces conditions tiennent à la nature du contentieux, et à l'identité des demandeurs. En effet, il importe qu'il y ait une identité de la demande, afin que le Juge puisse statuer sur un contentieux qui soit clairement identifié, et commun à tous les requérants.

Quelle est la procédure ?

La procédure s'inscrit en 2 temps : une phase précontentieuse qui, si elle échoue, peut se poursuivre en phase contentieuse, juridictionnelle.

Le demandeur qui porte la procédure, qu'il s'agisse d'un syndicat ou d'une association, doit obligatoirement adresser une mise en demeure préalable à l'employeur public. Il s'agit d'une phase précontentieuse de règlement amiable du conflit. Cette phase permet de demander à l'administration incriminée de faire cesser le manquement ou de réparer les préjudices.

Dans un délai de 4 mois, l'employeur public informe le comité social de l'administration concernée, ainsi que les organisations syndicales, de cette demande précontentieuse.

Peuvent alors commencer les discussions entre les représentants de l'administration et les représentants du personnel, en vue de régler la situation à l'amiable, c'est-à-dire sans recours juridictionnel.

En cas d'échec des négociations, notamment en cas de rejet par l'employeur, une action juridictionnelle peut être introduite devant le tribunal administratif territorialement compétent, dans un délai de 6 mois :

- Soit, à compter de la demande initiale ;
- Soit, dès la notification du rejet de l'employeur.

La phase juridictionnelle se déroule également en 2 temps : d'abord un jugement, qui permet aux agents de s'inscrire, ensuite, dans l'action de groupe en cours de procédure.

La phase juridictionnelle commence par une vérification, opérée par le juge, du bienfondé de la saisine. Dans l'affirmative, il détermine quels agents ont intérêt à s'inscrire dans l'action collective, ainsi que la nature du préjudice réparable. Afin que les agents concernés soient informés, il lui appartient d'ordonner les mesures de publicité nécessaires.

Dès lors, les agents peuvent adhérer à la procédure collective. Pour cela, le juge détermine un délai durant lequel les agents qui remplissent les critères peuvent adhérer à l'instance, afin d'obtenir réparation du dommage qu'ils ont subi.

À noter : les actions en cours sont publiées sur le registre public des actions de groupe, tenu par le ministère de la Justice sur son site Internet.

Quelles sont les formalités que l'agent doit remplir ?

L'agent doit adresser une demande de réparation, soit, au porteur de l'action, c'est-à-dire au syndicat ou à l'association, soit, éventuellement, directement à l'administration. Il importe que cette demande soit formalisée afin d'apporter la preuve de la démarche, et la date à laquelle la demande a été formulée. Il doit également prouver, par tout acte, qu'il répond aux critères pour intégrer l'action de groupe, c'est-à-dire qu'il a un intérêt à agir au titre de cette action.

Quels sont les droits de l'agent ?

L'agent a alors le droit d'adhérer à l'action de groupe, mais il ne s'agit pas d'une obligation. De plus, l'agent ayant adhéré peut mettre fin au mandat à tout moment.

À noter : les frais sont avancés par le porteur de l'action. L'action n'est donc pas gratuite pour l'agent auquel il appartiendra de supporter les frais, en remboursant le porteur de l'action, notamment si l'action devait échouer (frais d'avocat principalement).

Comme pour les retenues sur salaires opérées dans le cas de participation à une grève, dans de nombreux cas, si l'agent est adhérent CFDT, les frais de procédure pourront faire l'objet d'une prise en charge par la CNAS (*voir, à ce sujet, avec son syndicat*).

Quelles sont les obligations de l'agent ?

Outre que l'agent doit adhérer dans les délais fixés par le Juge, il doit apporter tous les éléments justifiant de son intérêt à agir, donc qu'il remplit les conditions pour intégrer l'action de groupe, ainsi que les preuves du préjudice qu'il aura subi.

Quelles conséquences sur la carrière ou le contrat ?

Si l'action de groupe prospère, il appartient à l'administration de prendre acte de la décision de justice, par exemple en reconstituant la carrière de l'agent, ou en l'indemnisant.

En tout état de cause, l'agent qui a intégré une action de groupe ne saurait faire l'objet d'une mesure discriminatoire ou d'une sanction pour y avoir participé.

Textes en vigueur :

Loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes : article [16](#) ;

CGFP : articles [R130-2](#), [R253-1](#) (4 bis), [R253-7](#) (22°) et [R253-11](#) (22°) ;

Code de justice administrative (CJA) : article [L77-10-1](#).