








La lettre d'information statutaire et juridique N° 27

« L'essentiel du droit de la Fonction publique et des services publics »				
 <input checked="" type="checkbox"/> Etat	 <input checked="" type="checkbox"/> Hospitalière	 <input checked="" type="checkbox"/> Territoriale	 <input checked="" type="checkbox"/> Pompiers	 <input checked="" type="checkbox"/> Droit Privé
<b>Thématique :</b>	<b>Actions de groupe un nouveau dispositif pour lutter contre les discriminations dans la Fonction publique</b>			
<b>Catégories concernées</b>	<input checked="" type="checkbox"/> A	<input checked="" type="checkbox"/> B	<input checked="" type="checkbox"/> C	
<b>Référence</b>	Décret n° 2017-888 du 6 mai 2017 relatif à l'action de groupe et à l'action en reconnaissance de droits prévues aux titres V et VI de la loi n° 2016-1547 de modernisation de la justice du XXI <sup>ème</sup> siècle			

Le décret n° 2017-888 définit les règles procédurales applicables, devant le juge judiciaire d'une part, et devant le juge administratif, d'autre part, aux actions de groupe régies par la loi de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle. Il comporte des dispositions spécifiques à l'action de groupe relative à une discrimination imputable à un employeur. Le présent décret définit également les règles procédurales applicables aux actions en reconnaissance de droits devant le juge administratif.

Ce dernier est pris pour l'application des titres V et VI de la loi n° 2016-1547 de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle.

⇒ **Le texte entre en vigueur** le lendemain de sa publication, à savoir **le 7 mai 2017**.

**Ce dernier définit la procédure de mise en œuvre des actions de groupe en matière de discrimination imputable à un employeur, créées par la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle.**

***Ce dispositif peut être engagé par une organisation syndicale de fonctionnaires représentative, et dans certaines situations par les associations intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap, constituées depuis au moins cinq ans. C'est un nouvel outil pour agir et mieux défendre les droits des agents.***

Une action de groupe en matière de discrimination imputable à un employeur peut être ouverte si plusieurs agents publics, ou plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation, font l'objet d'**une discrimination fondée sur un même motif et imputable à un même employeur.**

### **La mise en demeure de l'employeur est un préalable à l'action judiciaire**

Avant de pouvoir agir en justice, l'organisation syndicale ou l'association doit mettre en demeure l'employeur de faire cesser les pratiques discriminatoires.

Dans un délai de quatre mois, l'organisme consultatif compétent doit être consulté sur les mesures à mettre en œuvre pour faire cesser la situation de discrimination. L'action de groupe ne peut être engagée devant le juge administratif qu'après l'expiration du délai de six mois à compter de la réception par l'employeur de la demande tendant à faire cesser la discrimination, ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de cette demande. Outre la reconnaissance de la responsabilité d'un employeur, l'action de groupe peut avoir pour but la demande de cessation d'un manquement et la réparation des préjudices subis.

### **Quel effet après la publication d'un jugement**

Les décisions relatives aux actions de groupe doivent être publiées sur le site internet du Conseil d'État, avec les coordonnées de la ou des parties auprès desquelles une demande de réparation pourra être adressée, ainsi que les modalités pratiques de demande de réparation (forme et contenu de la demande, et délai pour l'adresser). Lorsqu'il statue sur la responsabilité de l'employeur, le juge administratif fixe les critères de rattachement des victimes au groupe et détermine les préjudices susceptibles d'être réparés.

Sont indemnisables les préjudices, autres que moraux, subis après la réception par l'employeur mis en cause de la mise en demeure tendant à faire cesser la situation de discrimination collective. Pour la réparation des préjudices subis, la procédure est obligatoirement individuelle. Les victimes doivent faire leur demande d'indemnisation directement auprès de l'employeur déclaré responsable par un jugement, ou par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ou de l'association qui a déclenché l'action. Faute d'obtenir satisfaction, le juge administratif peut être saisi individuellement par les victimes.

#### Cette procédure collective d'action de groupe devrait permettre :

- de favoriser la recherche de solutions amiables pour régler les situations de discrimination imputable à un employeur : l'action en justice est réalisée uniquement si aucune solution amiable n'a pu être trouvée
- de mieux protéger les victimes, qui disposent désormais de moyens collectifs d'action pour engager la responsabilité d'un employeur public, et de faciliter l'accès au juge
- de faciliter la recherche de la preuve d'une discrimination, les victimes pouvant bénéficier de moyens mutualisés, auprès d'une organisation syndicale ou d'une association.

C'est l'article 5 de ce décret qui ouvre cette voie. Ce dernier prévoit que :

Le titre VII du livre VII du Code de justice administrative est complété par un chapitre XI ainsi rédigé :

Chapitre XI « Action de groupe relative à une discrimination imputable à un employeur

Art. R. 77-11-1.-L'action de groupe relative à une discrimination imputable à un employeur est formée, instruite et jugée selon les règles prévues par le présent code, notamment son chapitre X, sous réserve des dispositions du présent chapitre.

Art. R. 77-11-2.-Préalablement à l'engagement de l'action de groupe prévue à l'article L. 77-11-2, les personnes morales mentionnées à cet article demandent à l'employeur auquel est imputée la discrimination alléguée, par tout moyen conférant date certaine à cette demande, de faire cesser cette discrimination. Lorsque l'employeur n'est pas compétent pour prendre la mesure permettant de faire cesser la discrimination alléguée, il informe l'auteur de la demande de sa transmission à l'autorité compétente et de la date de sa réception par celle-ci.

Dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la demande par l'autorité compétente, celle-ci consulte l'organisme consultatif au sens de l'article 9 de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, compétent pour se prononcer sur le projet de mesure permettant de faire cesser la situation de discrimination alléguée, conformément aux règles de consultation de cet organisme.