

N° 811

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2012-2013

Enregistré à la Présidence du Sénat le 25 juillet 2013

PROPOSITION DE LOI

visant à instaurer un recours collectif en matière de discrimination et de lutte contre les inégalités,

PRÉSENTÉE

Par Mmes Esther BENBASSA, Leila AÏCHI, Kalliopi ANGO ELA, Aline ARCHIMBAUD, Marie-Christine BLANDIN, Corinne BOUCHOUX, MM. Ronan DANTEC, Jean DESESSARD, André GATTOLIN, Joël LABBÉ, Mme Hélène LIPIETZ et M. Jean-Vincent PLACÉ,

Sénateurs

(Envoyée à la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

La « *class action* », en français « action de groupe », est un recours collectif en justice entrepris par un grand nombre de personnes ayant toutes subi le même préjudice.

Le mécanisme de l'action de groupe naît en 1938 aux États-Unis, où il est depuis régi par l'article 23 du Code Fédéral de Procédure Civile. Cette action collective en justice a pour but de réparer une agrégation de préjudices individuels. Elle permet à un grand nombre de personnes ayant subi un même préjudice de poursuivre une autre personne, souvent une entreprise, afin d'obtenir un dédommagement moral ou financier.

Depuis la révision de l'article 23 en 1966, les seules personnes qui appartiennent au groupe et qui ne seront pas soumises au jugement sont celles qui ont « *opted-out* ». Toute personne entrant dans la définition du groupe en fait donc partie sauf si elle se manifeste et exprime son refus d'en faire partie.

Depuis sa création, ce mécanisme a connu un important succès. Cela est en partie dû à ses nombreux avantages. En effet, l'avantage majeur de l'action de groupe est qu'elle garantit l'efficacité de la justice. Elle permet d'éviter les recours multiples, faisant ainsi gagner du temps aux tribunaux et évitant une potentielle contradiction entre les différentes décisions rendues. Mais l'action de groupe permet aussi un meilleur accès à la justice. Des individus qui seuls n'auraient jamais eu recours aux tribunaux (à cause des frais de justice ou encore de la complexité d'une action en justice), peuvent en effet, grâce à l'action de groupe, se pourvoir en justice. Ces avantages ont amené les pays européens, notamment la France, à se poser la question de l'importation des actions de groupe en Europe.

De nombreux rapports ont été rendus sur la question en France, notamment un rapport de décembre 2005. Ils n'ont cependant jamais abouti à une intervention effective du législateur en la matière, en raison de nombreux obstacles légaux et procéduraux. Cependant, il existe en droit

français des mécanismes semblables à l'action de groupe dans certains domaines tels que celui de la discrimination au travail. En effet, le droit du travail permet aux syndicats représentatifs de représenter les salariés discriminés au travail devant les tribunaux. Ce mécanisme est assez semblable à celui d'une action de groupe à ceci près que le représentant est obligatoirement un syndicat représentatif et que ce dernier va défendre l'intérêt collectif et non une somme d'intérêts particuliers comme cela est le cas dans l'action de groupe.

La discrimination au travail a été le fondement de l'action de groupe la plus importante de l'histoire des États-Unis. Cette plainte en nom collectif réunissait 1,5 million d'employés (ou ex-employés) de la célèbre chaîne de magasins Wal-Mart. Au départ, en 2001, elles n'étaient pourtant que sept collaboratrices de l'enseigne de grande distribution à porter plainte pour discrimination. Selon elles, elles étaient payées moins que les hommes, à poste, compétence et ancienneté comparables. Elles étaient même mieux notées et souvent plus anciennes. En décembre 2010, la Cour suprême américaine a accepté d'examiner cette plainte. Le 21 juin 2011, elle a cependant annoncé avoir invalidé cette plainte pour une question technique.

La particularité de l'action de groupe consiste dans le fait que les dommages et intérêts auxquels l'entreprise est condamnée le cas échéant ne concernent pas uniquement les victimes qui ont directement porté plainte. Une fois le jugement prononcé, même celles qui n'étaient pas partie civile au procès peuvent en bénéficier si elles se font connaître dans un certain délai et si elles prouvent leur appartenance à la catégorie des victimes.

Ainsi, s'il est reconnu dans la plupart des législations nationales aux associations le droit d'agir en justice devant toutes les juridictions pour assurer la défense de l'intérêt collectif des consommateurs, ou pour en prévenir toute atteinte, en demandant la cessation des agissements ou clauses illicites, la suppression des clauses abusives, et demander la réparation des préjudices subis par cet intérêt collectif en requérant des dommages et intérêts, ce dernier n'a pas encore été intégré formellement dans le droit de l'Union européenne.

Ainsi, en France, telle que conçue par la loi n° 92-60 du 18 janvier 1992, l'action en représentation conjointe reste assez éloignée de l'action de groupe initiée par le système de la « *class action* des États de la *common law* », et ce même si dans un arrêt du 10 juillet 2001, la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) a pu admettre ce type de recours lorsqu'ils sont initiés par des associations. En revanche, en cas

d'attribution de dommages et intérêts, l'argent est versé à cette même association et non aux victimes.

La lutte contre les discriminations directes et indirectes en France reste une priorité, même si notre droit les prohibe, notamment par la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 « *portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations* ». Les inégalités sont particulièrement sévères dans le domaine de l'emploi. Selon le rapport de la HALDE de 2010, 68% des appels reçus concernent ce dernier. Une étude de l'INSEE révèle par ailleurs que les Français ayant au moins un parent originaire du Maghreb bénéficient d'un taux d'emploi inférieur de 18 points par rapport à ceux dont les deux parents sont français. Quant aux inégalités qui touchent les femmes dans l'entreprise, soulignons que, d'après les travaux disponibles sur le sujet, leur salaire est de 28 % inférieur par rapport aux hommes se trouvant dans une situation similaire.

Selon l'enquête commanditée par le Défenseur des Droits et le Bureau national du Travail et publiée en janvier 2013, près de trois actifs sur dix déclarent avoir subi au moins une discrimination dans le cadre professionnel. Selon la même enquête, quatre victimes de discrimination sur dix n'ont rien dit ni fait, considérant qu'une réaction n'aurait rien changé. Dès lors se pose la question de savoir quelle est l'effectivité de la prohibition des discriminations.

L'ambition de cette proposition de loi est d'instaurer une procédure susceptible de permettre la mise en cause des entreprises et administrations qui pratiquent la discrimination de manière systémique. Et par là même de les inciter, de les persuader et, si nécessaire de les contraindre à instaurer davantage d'équité dans leurs structures lorsqu'elle fait défaut. Elle ne concerne pas les comportements isolés de discrimination.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

Lorsqu'ils estiment que plusieurs personnes sont victimes d'une discrimination directe ou indirecte au sens de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, le défenseur des droits ou toute association habilitée à cet effet peut agir en justice afin d'engager la responsabilité de l'auteur des faits précités de discrimination directe ou indirecte au nom de toutes les victimes qui sont dans une situation similaire.

Article 2

Lorsque plusieurs demandeurs introduisent une action portant sur les mêmes faits de discrimination directe ou indirecte au sens de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 précitée, ils désignent au juge l'un d'entre eux pour conduire, en leur nom, l'action résultant de la jonction de ces différentes actions. À défaut, cette désignation est effectuée par le juge.

Article 3

- ① Au vu des cas individuels présentés par le défenseur des droits, l'association habilitée mentionnée à l'article 1^{er} ou le demandeur désigné conformément aux dispositions de l'article 2, le juge, après avoir entendu les observations des parties, se prononce sur la responsabilité du défendeur par un jugement déclaratoire de responsabilité.
- ② Ce jugement délimite un ou plusieurs groupes de victimes dont le préjudice existe au jour du prononcé. Il détermine pour chacun d'entre eux les critères de rattachement. Toutefois, lorsque toutes les victimes sont connues, il désigne chacune d'entre elles.
- ③ La décision est rendue à charge d'appel. Elle ne peut être assortie de l'exécution provisoire.

Article 4

Lorsque toutes les victimes sont connues, le juge, dans sa décision prononçant la responsabilité du défendeur, se prononce également sur l'indemnisation des victimes dans les conditions prévues à l'article 6.

Article 5

- ① Lorsque toutes les victimes ne sont pas connues, le juge, dans sa décision prononçant la responsabilité du défendeur :
- ② 1°) ordonne les mesures de publicité nécessaires pour permettre à toutes les personnes susceptibles d'appartenir aux groupes de victimes mentionnés au 2^{ème} alinéa de l'article 3, de se joindre à l'action ;
- ③ 2°) fixe le délai, de six mois maximum, durant lequel ces personnes peuvent se joindre à l'action et déposer une demande d'indemnisation. Le délai court à compter du jour du prononcé de la décision.
- ④ Les mesures ordonnées sont à la charge du défendeur.

Article 6

- ① Dans le cas prévu à l'article 4, le jugement déclaratoire de responsabilité établit la liste des personnes susceptibles de bénéficier d'une indemnisation.
- ② Il évalue, pour chaque groupe de victimes, le montant de sa créance et précise les conditions de versement de l'indemnisation.
- ③ Il peut également ordonner la publication d'un extrait de sa décision.

Article 7

Dans le cas prévu à l'article 5, la décision relative à l'indemnisation est rendue à l'expiration du délai prévu au 3^{ème} alinéa dudit article. Les dispositions relatives à l'indemnisation de l'article 6 sont applicables.

Article 8

- ① Le droit d'appel appartient au défenseur des droits, à l'association habilitée mentionnée à l'article 1^{er} ainsi qu'aux demandeurs visés à l'article 2, sous réserve, pour ces derniers, qu'ils désignent, dans les conditions prévues par ledit article 2, l'un d'entre eux pour exercer ce droit en leur nom.
- ② L'appel ne peut porter que sur la liste des personnes susceptibles de bénéficier d'une indemnisation, le montant de cette indemnisation, les éléments de son évaluation ou les modalités de la réparation.

Article 9

- ① Les personnes qui se sont jointes à l'action collective dans les conditions du 3^{ème} alinéa de l'article 5 ne sont pas recevables à agir individuellement à raison des faits qui font l'objet de l'action collective.
- ② Par ailleurs, est irrecevable toute action collective introduite postérieurement à la désignation mentionnée à l'article 2 et portant sur les mêmes faits.

Article 10

L'action collective suspend le délai de prescription des actions individuelles fondées sur des faits similaires.

Article 11

L'action collective visée aux articles 1^{er} et 2 relève de la compétence exclusive de tribunaux de grande instance spécialisés dans les actions collectives en matière de discrimination.

Article 12

Cinq ans après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement dépose au Parlement un rapport évaluant le fonctionnement du nouveau dispositif législatif et ses effets en matière de discriminations.

Article 13

- ① I. – La sous-section 2 de la section 1^{er} du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre deuxième du code de l'organisation judiciaire est complétée par un article L. 211-15 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 211-15.* – Des tribunaux de grande instance spécialement désignés connaissent des actions collectives en matière de discrimination. »
- ③ II. – À l'article L. 532-2 du même code, la référence : « et L. 211-12 » est remplacée par les références : « L. 211-12 et L. 211-15 ».