

**ACTION DE GROUPE EN FAVEUR DES SALARIES VICTIME DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL**

SUJETS	MESURES	REMARQUES	TEXTES
Personnes concernées	Les personnes victimes d'une discrimination directe ou indirecte (salariés, stagiaires ou candidat à l'emploi ou formation) imputables à un même employeur	Sont visées tous les motifs de discrimination énoncés à l'article L.1132-1 du code du travail	
Titulaires de l'action	Les organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel et <i>"les associations régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou oeuvrant dans le domaine du handicap"</i>	les associations précitées ne pourront intervenir qu'en matière de discrimination relative à l'accès à un emploi ou à un stage en entreprise	
Objectifs de l'action	Faire cesser la mesure discriminatoire et obtenir le cas échéant des dommages-intérêts en réparation des préjudices subis		
Procédure	Demande préalable à l'employeur par l'organisation saisie de cesser la mesure discriminatoire	le juge pourra demander l'intervention d'un tiers pour faire cesser la mesure incriminée, lequel pourra rendre un rapport et dont l'expertise sera financée par l'employeur	
	Dans le délai d'1 mois de cette demande, l'employeur doit en informer le CE ou à défaut les DP, ainsi que les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, afin d'engager des discussions sur la démarche à adopter pour mettre fin à cette discrimination	aucun formalisme particulier n'est prévu pour constater que l'employeur a satisfait à cette obligation	L.1134-9 CT
	Action en justice pour condamner la mesure discriminatoire	Dans les 6 mois à compter de la demande faite à l'employeur ou cesser la mesure discriminatoire ou en l'absence de réponse, dans le délai de 6 mois	
Sanctions possibles	faire cesser la mesure éventuellement sous astreinte		
	dommages-intérêts	la demande de dommages-intérêts ne se fait qu'à titre individuel devant le TGI, il n'y a pas de recours collectif avec demande de dommages-intérêts comme dans les autres actions de groupe pour lesquelles les personnes concernées par la discrimination et ayant adhéré au groupe, comme dans les autres cas d'actions de groupe	L.1134-10 CT
		Les dommages-intérêts ne viseront que les préjudices subis postérieurement à la demande officielle de cessation de la discrimination, exception faite des mesures discriminatoires à l'encontre des candidats à un emploi, un stage, ou une formation professionnelle	L.1134-8 CT
		Aménagement de la charge de la preuve: le demandeur apporte les éléments laissant supposer l'existence d'une mesure discriminatoire et l'employeur doit renverser cette présomption en prouvant que sa mesure était justifiée par des motifs objectifs aucunement liée à une discrimination	L.1134-1 et L.1144.1 CT
	publication du jugement		
Actions subsidiaires	afin de demander la réparation des préjudices individuels		