

Thomas Larabi

Ariane Landau

Steven Theallier

TD Contentieux social, Séance n°5

L'action syndicale

La possibilité d'agir en justice du syndicat lui confère une « place prééminente dans le fonctionnement de la justice sociale, (...) sans équivalent dans la justice civile » Pascal Rennes (Secrétaire de Rédaction de la Revue Droit ouvrier, Mouvement syndical et droit du travail : interactions, Dr. ouvr. 2008).

En effet les organisations syndicales disposent de plusieurs moyens d'action. Le droit d'agir en justice en fait partie. Mais ils n'ont pas toujours eu la possibilité d'agir en justice.

C'est une **loi du 21 mars 1884** qui a créé la catégorie juridique du syndicat en lui attribuant un objet bien limité : l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux, et agricoles, tout en lui refusant la capacité d'agir en justice, sauf pour la défense de ses intérêts propres.

Il a fallu attendre longtemps avant la reconnaissance du droit d'agir des syndicats en justice, surtout que depuis 1789 l'existence même d'un intérêt collectif était nié. La Révolution française ayant surtout mis l'accent sur l'individu, son autonomie, sa liberté, on craignait que la reconnaissance d'intérêts collectifs vienne confisquer ses droits, libertés et prérogatives. De plus dans l'esprit des hommes de 1789 cette reconnaissance de l'existence d'intérêts collectifs aurait été un retour aux corporatismes que la Révolution souhaitait abolir. C'est ainsi qu'en 1893 la Cour cassation rejeta l'action en justice d'un syndicat. S'il était bien apte à conclure une convention au nom des adhérents, c'était à eux qu'il revenait d'intenter l'action.

Par le fruit d'une évolution lente et progressive, on aboutit sur **l'arrêt des chambres réunies de la Cour cassation le 9 avril 1913**. La Cour reconnaissait alors à tout syndicat le droit d'agir en justice pour la défense des intérêts collectifs de la profession qu'il représente : *« l'action civile n'a pas pour objet de donner satisfaction aux intérêts individuels d'un ou plusieurs de ses membres, mais bien d'assurer la protection de l'intérêt collectif de la profession envisagée dans son ensemble et représentée par le syndicat dont la personnalité juridique est distincte de la personne de chacun de ceux qui la composent »*.

Cette reconnaissance est à la fois l'aboutissement d'un long combat judiciaire mené par les syndicats, mais aussi le début des stratégies syndicales judiciaires.

Cette solution fût par la suite consacrée par la **loi du 12 mars 1920**, et se trouve aujourd'hui à l'article L 2132-3 du Code du travail.

Conformément à ces dispositions l'action est possible devant l'ensemble des juridictions, que ce soit devant le juge administratif, le juge judiciaire (TGI, Conseil prud'homme), le juge répressif, ou encore le juge des référés.

Ce droit d'agir en justice des syndicats est composé de quatre actions. Premièrement l'action purement personnelle des syndicats, appelée l'action corporative issue de la loi du 21 mars 1884. C'est une action en défense de ses intérêts propres (cette action n'a pas grand intérêt pour notre développement mais néanmoins très efficace pour la défense du droit syndical). Deuxièmement l'action pour la défense des intérêts collectifs de la profession, appelée l'action syndicale. Cette action ne cesse de prendre de l'ampleur par la jurisprudence de la Cour cassation. Troisièmement l'action en substitution au nom et pour le compte du salarié, appelée l'action en substitution. Et enfin l'action en exécution des accords et conventions collectives.

Qu'il s'agisse de l'action « syndicale » ou de l'action de substitution, le syndicat est d'abord un défenseur de la légalité. Les syndicats peuvent encourager le contentieux dans certains cas pour pousser les juges à examiner la légalité de certains actes ou la conventionalité de certaines lois et à contraindre les pouvoirs publics d'abroger les textes illégaux.

On constate alors un élargissement de la possibilité pour les organisations syndicales d'agir en justice. Un élargissement qui est soit du fait du législateur, soit du fait de la jurisprudence.

Dès lors une question se pose : **Dans quelle mesure l'action en justice des syndicats assure-t-elle la protection des salariés dans le contentieux social ?**

Le droit d'agir en justice des organisations syndicales peut avoir pour objectif la défense de l'intérêt des salariés (II) mais a surtout pour objet la défense des intérêts collectifs de la profession qu'ils représentent (I).

I L'efficacité de l'action en défense de l'intérêt collectif de la profession

La défense des intérêts collectifs de la profession est l'objet de l'action syndicale telle que définie à l'art L 2132-3 Code du travail (A)

Mais l'action des syndicats en exécution d'une convention ou accord collectif ne se justifie que par l'intérêt collectif de la profession qui est en jeu dans l'exécution de ces conventions. Et c'est ce qu'a consacré la jurisprudence (B).

A) L'action syndicale : une action entendue largement par la jurisprudence

Comme toute action, l'action syndicale est soumise aux conditions de recevabilité de droit commun de l'article 31 du Code de procédure civile : une qualité à agir et un intérêt à agir. L'intérêt à agir doit être un intérêt personnel (suppose que le demandeur puisse retirer un avantage de sa demande), un intérêt né et actuel (qu'il existe au jour de l'introduction de la demande), et un intérêt légitime (que cet intérêt découle de la loi, il faut qu'il soit juridique).

Néanmoins l'action syndicale est particulière. L'article L 2132-3 Code du travail dispose que « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* ». C'est donc une action ouverte, à tout syndicat professionnel. Cet aspect revêt une certaine importance puisque l'article L 2131-3 Code du travail prévoit la constitution libre d'un syndicat. Dès le dépôt en mairie des statuts tout syndicat peut donc en principe agir en justice s'il satisfait les autres conditions de recevabilité de son action. Cette action n'est donc pas réservée aux seuls syndicats représentatifs, ce qui revêt une importance fondamentale, surtout depuis la loi du 20 août 2008 puisque cela limite le poids de la représentativité prouvée.

De plus il faut un préjudice qui peut être moral ou matériel, causé par une atteinte à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente, sachant que cette atteinte peut être directe ou indirecte.

Par ailleurs, conformément au droit commun un syndicat peut soit agir par la voie directe ou par la voie de l'intervention dès lors qu'il satisfait ces conditions de recevabilité.

C'est sur l'existence d'un préjudice causé à l'intérêt collectif que se trouvent les principales difficultés. Il faut pouvoir distinguer l'intérêt collectif, de l'intérêt général et de l'intérêt individuel.

D'abord il faut souligner que le syndicat doit agir dans le respect du cadre strict de sa spécialité. Il ne peut donc agir en dehors du domaine professionnel, ni en dehors de son objet

social c'est à dire en dehors de l'objet définit pas ses statuts (ce sont les statuts qui déterminent les intérêts défendus par le syndicat).

Il convient d'abord de distinguer l'intérêt général de l'intérêt collectif. La défense de l'intérêt général est le monopole du ministère public. Lorsque seul l'intérêt général est en jeu le syndicat n'est pas recevable. Mais si l'intérêt général est en jeu, et qu'il y a en plus une atteinte possible à l'intérêt collectif de la profession le syndicat sera recevable à agir. Ces deux intérêts sont distincts, mais cela n'empêche pas que l'on puisse les retrouver en même temps dans un même litige.

Ainsi un syndicat peut se constituer partie civile lors de la commission d'une infraction par l'employeur, lorsque cette dernière est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

En revanche la Cour de cassation refuse de voir dans la commission du délit d'abus de biens sociaux l'existence d'un préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession qu'un syndicat représente. En effet selon la Cour le délit d'abus de bien sociaux ne porte préjudice qu'à la société et à ses associés et non à l'intérêt collectif de la profession, **Cass crim 27 octobre 1999.**

Par ailleurs l'intérêt collectif se distingue aussi de l'intérêt individuel. Ils n'ont pas la même cause, ni le même objet. Les actions ne peuvent ni s'exclure ni se confondre. Il faut donc établir une distinction claire des intérêts en cause.

Ainsi lorsqu'une salariée assigne son employeur suite à son licenciement pour motif économique en requalification du licenciement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, un syndicat intervenant à l'instance et demandant réparation au titre du non respect par l'employeur de son obligation de reclassement est irrecevable à agir.

En effet la Cour cassation a déclaré son action irrecevable car si le syndicat peut agir en complément des demandes formées par le salarié, par la voie de l'intervention, pour faire sanctionner l'attitude fautive de l'employeur il doit rapporter la preuve d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Or le manquement à l'obligation de reclassement ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession mais à l'intérêt individuel du salarié, **Cass soc 18 novembre 2009 Syndicat général des transports CFDT.**

Par ailleurs, la jurisprudence a toujours considéré que dès lors qu'il est question des relations contractuelles entre le salarié et son employeur, seul l'intérêt individuel du salarié est en jeu. Un syndicat n'est donc pas recevable à agir. C'est ainsi que la Cour de cassation déclare l'action d'un syndicat tendant à la reconnaissance de la qualité de co employeur à une société à l'égard des salariés d'une autre, celles-ci formant une unité économique et sociale, comme étant irrecevable. En effet « *la reconnaissance d'un contrat travail est un droit exclusivement attaché à la personne de celui qui se prétend salariée* » **Cas soc 23 jan 20089 syndicat CFDT Air France**

Enfin on constate une acceptation de plus en plus large de la recevabilité de l'action des organisations syndicales. La jurisprudence est extrêmement favorable à l'action syndicale. D'abord parce que la recevabilité devrait être subordonnée à la preuve d'un préjudice indirect ou direct à l'intérêt collectif de la profession. Mais la Cour de cassation accepte la recevabilité de l'action dès que *les faits sont de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession*. Il n'y a donc pas besoin d'une atteinte avérée.

Ensuite il suffit que la question posée soit une question de principe ou de portée générale pour que soit reconnue l'intérêt à agir du syndicat (formule de la cour cassation « *une question de principe susceptible d'entraîner des conséquences pour l'ensemble de la profession que le*

syndicat représente »). Cela suffit alors à caractériser l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Enfin la généralisation de la formule « *cause nécessairement un trouble à l'intérêt collectif de la profession* », montre bien que l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession n'aura, dans certains cas, pas à être rapportée. Tel fait litigieux en cause sera considéré comme portant, sauf preuve du contraire une atteinte à l'intérêt de la profession. Une appréciation in abstracto suffira alors et l'action du syndicat sera déclarée recevable.

Cette extension du droit d'agir des syndicats en justice est d'autant plus flagrante, de par l'évolution jurisprudentielle récente, dans le cadre de l'action en exécution des conventions et accords collectifs.

B) L'ouverture progressive de l'action en exécution des conventions et accords collectifs

La généralisation de l'action en exécution des conventions et accords collectifs est le corollaire naturel de l'extension de la notion d'intérêt collectif de la profession par le juge. L'action en exécution des accords collectifs était originellement fondée sur l'article L 2262-11 du Code du travail. Celui-ci réservait cette action aux syndicats signataires de l'accord ou de la convention collective. Ainsi, cette action n'était ouverte qu'aux syndicats représentatifs, étant donné que la représentativité est une condition pour prendre part aux négociations et signer les accords collectifs professionnels.

Mais considérant le rôle majeur joué par les syndicats dans la négociation de conventions et accords collectifs ainsi que les enjeux résultant de leur application, le juge a progressivement ouvert l'action tendant à leur exécution. Cette ouverture s'est réalisée en trois étapes successives.

Par un arrêt de la chambre sociale (**Cass soc 12 juin 2001 Société euro Disney**) la cour de cassation a effectué un revirement de jurisprudence.

La Cour de cassation admet que les syndicats professionnels non signataires sont néanmoins recevables à demander l'exécution d'un accord collectif lorsque ce dernier a été étendu. Elle déclare cette action irrecevable sur le fondement de l'article 2132-3 du Code du travail et non sur le fondement de l'article 2262-11 du Code du travail car le non respect de l'accord étendu était de nature à causer un préjudice à l'intérêt de l'ensemble de la profession.

Cet arrêt pose ainsi une extension de l'action au profit des syndicats non signataires en cas d'accord collectif étendu.

Ensuite dans un arrêt du 3 mai 2007 (**Cass soc 3 mai 2007 Sofaco**) la Cour de cassation reconnaît la faculté pour tous les syndicats d'agir en exécution d'un accord ou convention collective, qu'ils soient signataires ou non, et que l'accord ait été ou non étendu.

En l'espèce un accord d'entreprise prévoyant une participation des salariés au résultat de l'entreprise avait cessé d'être appliqué par l'employeur alors qu'il était toujours en vigueur par le jeu de la tacite reconduction. Un syndicat non signataire a saisi les juridictions civiles pour en demander l'exécution.

Une nouvelle fois, la Cour s'appuie sur la notion élargie de l'intérêt collectif de la profession, estimant que l'inapplication de tout accord, étendu ou non, cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

Enfin, dans un arrêt en date du 2 décembre 2008 (**Cas soc 2 décembre 2008 Syndicat unifié du groupe Caisse d'épargne**) la Cour de cassation va encore plus loin, car l'objet de la contestation concernait des avantages individuels acquis.

Suite à la dénonciation d'un accord d'entreprise et en l'absence d'un accord de substitution les avantages individuels acquis furent intégrés au contrat de travail des salariés pouvant en bénéficier. Un syndicat de l'entreprise assigna cette dernière en exécution de certains de ces avantages individuels acquis.

La cour cassation accepta la recevabilité de l'action du syndicat : « *un syndicat est recevable sur le fondement de l'article L. 411-11 du Code du travail, devenu l'article L. 2132-3 de ce code, à demander en justice que soit déterminée l'étendue des droits acquis par les salariés à la suite de la dénonciation d'un accord collectif* ».

La Cour a estimé que ces avantages individuels acquis, bien qu'intégrés aux contrats de travail, avaient une source collective (l'accord dénoncé) dont on ne pouvait faire abstraction. En conséquence, le syndicat était recevable à agir sur le fondement de l'article L.2132-3 du Code du travail.

Cette ouverture de l'action en exécution des accords et conventions collectives a deux raisons d'être. D'une part, il est le corollaire naturel de l'extension de la notion d'intérêt collectif de la profession. D'autre part, il vient palier au rejet par les syndicats de l'action en défense des intérêts individuels des salariés.

II L'ambiguïté de l'action en défense des intérêts individuels des salariés

L'action de substitution est une action en défense de l'intérêt individuel du salarié, le syndicat est alors procureur des intérêts du salarié. Si le législateur par des réformes successives a souhaité encourager le recours à ce mode d'action (A) cette ouverture n'a pas rencontré le succès escompté (B).

A) L'extension de l'action de substitution au profit des syndicats

Inauguré par une loi de 1919, le droit de substitution a pris une importance considérable avec la multiplication des cas ouverts par le législateur. Désormais, ce droit agrmente notamment les lois relatives aux conventions collectives, à l'égalité des sexes, aux travailleurs temporaires et contrats précaires ainsi qu'au licenciement collectif.

En droit de la procédure civile, le titulaire d'un droit d'agir doit justifier d'un intérêt légitime, personnel et direct. Ce principe ressort de la maxime bien connue selon laquelle « nul ne plaide par procureur ». Cela implique notamment, qu'en l'absence de mandat, nul ne peut exercer une action en justice au nom et pour le compte d'une autre personne.

Toutefois, le législateur s'est montré soucieux s'agissant de l'effectivité du droit d'action du salarié. Il a pu concevoir que dans certaines situations le salarié serait dissuadé d'agir en raison de sa vulnérabilité. Cela a conduit le législateur à mettre sur pied une véritable action de substitution tendant à garantir le respect du droit d'action du salarié. Ce mécanisme permet aux syndicats d'agir alors que les salariés, ne connaissant pas leurs droits ou craignant d'éventuelles représailles, n'auraient pas réagi face à un comportement illégal de l'employeur. En telle dérogation au droit commun implique nécessairement que seul le législateur puisse ouvrir limitativement un droit de substitution aux organisations syndicales. Par ailleurs, ce droit d'agir au nom et pour le compte des salariés devait être suffisamment encadré afin de préserver ce que le Conseil constitutionnel a dénommé, dans sa **décision du 25 juillet 1989**, «la liberté personnelle du salarié». Le Conseil a déclaré que l'action de substitution n'était pas

inconstitutionnelle sous réserve que le salarié en soit informé préalablement, et qu'il puisse s'y opposer. L'information préalable porte notamment sur la nature et l'objet de l'action exercée, sur la portée de l'acceptation du salarié ainsi que sur le droit qui lui est reconnu de mettre un terme à tout moment à cette action. Il est également constaté que le droit de substitution n'est ouvert qu'aux seuls syndicats représentatifs.

Mais cette évolution législative s'est faite aussi en raison de l'influence du droit communautaire. Le droit de l'Union Européenne prévoit que pour être efficace l'action en défense des droits des travailleurs doit être ouverte aux intéressés ainsi qu'aux organisations habilitées à agir. Ainsi par exemple l'article 17 §2 de la directive 2006/54/CE relative à l'égalité entre hommes et femmes dispose que *« les Etats membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les autres entités juridiques qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la présente directive soient respectées, puissent, au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive »*.

C'est la **loi du 25 mars 1919** qui a introduit en première l'action en substitution, en permettant aux « organisations ou groupement capables d'agir en justice, dont les membres sont liés par une convention ou un accord collectif de travail », d'exercer une action en faveur de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu qu'il ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé, d'ailleurs, peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement. Il faut toutefois remarquer que cette faculté de l'article L 2262-9 du Code du travail s'ajoute à la possibilité d'intervenir dans une instance née de la convention ou de l'accord collectif, en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres. Il y eut ensuite la **loi du 16 juillet 1957** au profit des travailleurs à domicile. Ce type d'actions se multiplia à partir des années 1980, avec la double particularité de pouvoir être exercé au profit de tout salarié qu'il soit adhérent ou non et de n'appartenir en principe qu'aux syndicats représentatifs.

Ainsi la **loi du 2 Août 1989** sur les licenciements économiques institue un droit de substitution au profit des organisations syndicales. En vertu de l'article L 1235-8 du Code du travail, elles peuvent exercer en justice en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier de mandat de l'intéressé, toutes les actions qui naissent des dispositions, réglementaires ou conventionnelles régissant le licenciement économique.

Cette faculté est entourée de garanties pour éviter le risque d'inconstitutionnalité aux articles D 1235-18 et D 1235-19 du Code du travail. Les organisations syndicales doivent avertir le salarié concerné par lettre recommandée avec avis de réception, indiquant la nature et l'objet de l'action engagée. La lettre doit préciser que l'action sera conduite par l'organisation syndicale qui pourra exercer elle-même les voies de recours contre le jugement, que le salarié pourra, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée ou mettre un terme à cette action et qu'il peut s'opposer à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception. Passé ce délai, l'acceptation tacite de l'intéressé est considérée comme acquise. L'organisation syndicale devra alors avertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, avant l'action en justice.

La **loi du 17 octobre 1981** a également ouvert une action de substitution en cas d'emploi irrégulier de travailleurs étrangers qui figure à l'article L 8255-1 du Code du travail. La **loi du 10 janvier 1985** relative au contrat de travail à durée déterminée (CDD) a institué ce droit de substitution figurant à ce jour à l'article L 1247-1 du Code du travail. Ainsi, les

organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer toute action en justice, en application de la réglementation sur le CDD, sans avoir à justifier d'un mandat. **Loi du 5 février 1982** prévoit une disposition identique prévue en matière de travail temporaire figurant désormais à l'article L 1251-59 du même Code.

La **loi du 25 juillet 1985** a également introduit un droit de substitution s'agissant des groupements d'employeurs qui figure à l'article L 1253-16 du Code du travail. Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise utilisatrice ou dans le groupement peuvent exercer en justice les actions civiles en faveur des salariés du groupement.

En matière de discrimination ou d'inégalité professionnelle hommes-femmes, des dispositions spécifiques sont prévues afin de faciliter l'action en justice. C'est ainsi que l'article L 1134-2 du Code du travail issu de la **loi du 17 novembre 2001** permet aux syndicats représentatifs au plan national ou dans l'entreprise d'exercer en justice les actions en discrimination ou en violation de l'égalité de rémunération hommes-femmes en lieu et place du salarié ou du candidat à un emploi. Cette action est également ouverte aux associations régulièrement constituées depuis au moins cinq ans pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap.

Enfin la **loi du 17 janvier 2002** relative au harcèlement moral et au harcèlement sexuel a prévu à l'article L 1154-2 du Code du travail que les syndicats représentatifs peuvent engager l'action en justice, au lieu et place du salarié, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'action en substitution est une action distincte de l'action syndicale. A ce titre la Cour de cassation, dans un **arrêt du 18 novembre 2009, Syndicat général des transport CFD contre DSV**, a pu juger que l'action par voie d'intervention tendant à condamner l'employeur pour manquement à son obligation de reclassement est recevable sur le fondement de l'article L 2132-3 du Code du travail, et non sur le fondement de l'article L 1235-8 du Code du travail. En effet les dispositions de cet article « *autorise les organisations syndicales représentatives à exercer en justice en lieu et place du salarié, les actions qui naissent des dispositions régissant le licenciement pour motif économique* ». L'action du syndicat par voie d'intervention en complément des demandes formées par le salarié ne serait donc se fondée sur l'article L 1235-8 du Code du travail. Ainsi la Cour établie une distinction claire de ces deux actions et interdit une interprétation extensive de l'action en substitution prévu par l'article 1235-8 du Code du travail.

Si le droit de substitution tend à renforcer la protection des salariés lorsqu'ils sont dans une situation de vulnérabilité, ce cadeau du législateur n'a pas eu l'impact escompté et reste un droit boudé par les syndicats.

B) L'action de substitution : un droit d'agir controversé

Globalement, les syndicats n'utilisent pas de façon très fréquente les prérogatives qui leur sont offertes. Même si les actions de substitutions ne sont pas recensées dans les statistiques elles restent très peu nombreuses.

Maurice Cohen, directeur de la Revue pratique de droit social parle de « cadeau empoisonné » aux syndicats pour désigner l'action de substitution. Un cadeau car il n'a jamais été revendiqué par les syndicats professionnels et empoisonné car « il contribue à donner des syndicats une image fautive, celle de professionnels de la contestation sociale qui ne prennent pas la peine de demander l'opinion des salariés qu'ils veulent défendre ». Il

n'hésite pas à affirmer que ce droit de substitution est « antidémocratique » car il fait passer l'initiative du syndicat avant celle du salarié nonobstant le fait que ce dernier dispose d'un droit d'opposition et d'intervention. En effet ce n'est pas le salarié plaignant qui demande conseil et assistance du syndicat dans cette procédure mais, c'est ce dernier qui peut sans concertation préalable décider d'agir à tort ou à raison au nom du salarié. Par ailleurs, ce droit incite les syndicats à sortir de l'entreprise, « à se transformer en prestataire du droit au détriment de leur rôle de contestation collective » comme l'écrivait Emmanuel Wagner, professeur de droit à la faculté de Grenoble. Finalement le droit de substitution peut paraître inutile dans la mesure où les syndicats sont habilités à défendre les intérêts de tous les salariés, adhérents ou non, devant toutes les juridictions. Ils peuvent le faire non seulement en assistant ou en représentant les salariés, mais également en se portant partie civile. Il faut d'ailleurs constater que la constitution de partie civile est peu usuelle alors qu'elle n'a pas le caractère « insolite » et « cachotier » de l'action en substitution.

Il faut donc en conclure que les syndicats restent très méfiants vis-à-vis des prérogatives qui leur sont accordées par le législateur pour agir en défense des intérêts individuels des salariés.

Pour autant d'autres auteurs sont plus optimistes. M. Franck Petit, maître de conférences à l'université Panthéon-Sorbonne, a pu affirmer que l'action en substitution était « un cadeau promis à un avenir meilleur ». Selon lui, les actions de substitutions ne sont pas attentatoires à la liberté personnelle des salariés car leur déclenchement est soumis à une procédure qui laisse peu de place à l'ignorance de l'individu concerné. Par ailleurs ces actions sont conformes à l'objet de tout syndicat, à qui revient la défense des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels de l'ensemble des salariés et non des seuls adhérents. Ces actions permettent également une application effective de la loi lorsque le salarié se trouve dans une situation d'infériorité aggravée.