

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

L. 1134-3

Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou oeuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à *l'article L. 1134-1*, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

L. 1134-4

Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 3

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article *L. 1235-3-I* sont applicables.

service-public.fr

> Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier : Licenciement lié à une discrimination

L. 1134-5

LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 67 - [Conseil Constit.](#), 2016-739 DC
[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.

Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Section 2 : Dispositions spécifiques à l'action de groupe

L. 1134-6

LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 67 - [Conseil Constit.](#), 2016-739 DC
[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Sous réserve des articles *L. 1134-7 à L. 1134-10*, le chapitre Ier du titre V de la *loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016* de modernisation de la justice du XXI^e siècle s'applique à l'action de groupe prévue à la présente section.

L. 1134-7

LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 212 - [Conseil Constit.](#), 2016-745 DC
[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Une organisation syndicale de salariés représentative au sens des articles *L. 2122-1*, *L. 2122-5* ou *L. 2122-9* peut agir devant une juridiction civile afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif figurant parmi ceux mentionnés à l'article *L. 1132-1* et imputable à un même employeur.