

CONSOMMATION

Class actions françaises : les précautions à prendre

Les entreprises doivent prévenir les effets nuisibles à leur image, suscités par les actions de groupe.

ANNIE GAUTHERON-VEBRET
avocate,
Alain Bensoussan Avocats



Les consommateurs français pourront recourir aux class actions début 2014. En l'état des discussions parlementaires, ces actions pourront être engagées sur la base de préjudices nés avant l'entrée en vigueur du texte, sauf des actes prescrits à cette date, a précisé le représentant du gouvernement.

Ce projet de loi, aujourd'hui cantonné à la réparation des préjudices matériels, sera suivi d'un autre projet de loi, annoncé pour 2014, et qui vise à réparer les préjudices de santé. Par ailleurs, l'adoption le 16 mai, en première lecture par le Sénat, d'une proposition de loi visant à inscrire la notion de préjudice écologique dans le code civil laisse entrevoir que les préjudices environnementaux pourront relever des actions de groupe s'ils se traduisent par un dommage matériel et - ou de santé.

En amont, l'entreprise pourrait envisager des solutions contractuelles lui permettant de recueillir le consentement des consommateurs sur des modes alternatifs de règlement des litiges relevant du domaine de l'action de groupe. Les professionnels doivent s'interroger, en premier lieu, sur leur situation vis-à-vis du risque d'engagement de telles actions, et ce en fonction de leur activité.

Si l'achat et - ou l'utilisation de leurs produits ou services peut occasionner un préjudice matériel ou de santé, une clause insérée dans leurs conditions générales de vente peut subordonner l'engagement d'une action de groupe à l'échec d'une tentative de médiation. Cette clause prévoirait qu'en cas de litige, les parties s'engagent à suivre un protocole conventionnel

L'ENJEU

● Prendre les mesures requises pour préserver la réputation de l'entreprise et indemniser le préjudice subi.

LA MISE EN ŒUVRE

● Inclure dans les contrats ou les conditions générales de vente une clause de médiation, suivie d'une convention de médiation.

de médiation, dont les conditions seront portées à leur connaissance au moment de l'acceptation des CGV, et à ne saisir les tribunaux compétents d'une action de groupe - via une association de consommateurs - ou d'une action individuelle en responsabilité qu'en cas d'échec de la médiation.

Établir un protocole de médiation

Un délai minimum doit être prévu pour laisser à la médiation une chance d'aboutir à une solution amiable, sans être toutefois trop long, pour éviter que la clause soit interprétée comme visant à empêcher les consommateurs de recourir à l'action de groupe et, d'une manière générale, d'agir en responsabilité contre le professionnel. Le protocole de médiation sera soigneusement étudié pour prévoir le scénario le plus apte à aboutir rapidement, dans l'intérêt de l'ensemble des intervenants, à un accord transactionnel mettant fin au litige. Il ne suffit pas de prévoir une clause de médiation sans aménager, à l'avance, les modalités du déroulement de la procédure.

Ainsi, les entreprises maîtriseront la situation générée par des réclamations multiples, en raccourcissant les délais de la procédure judiciaire des actions en responsabilité (y compris des actions de groupe), et en prenant les mesures appropriées afin de préserver leur réputation tout en indemnisant le préjudice subi par leurs clients.

Loin d'être négligeable, l'enjeu doit pousser les entreprises à mener cette réflexion avant la survenance d'une éventuelle crise... ■

JURISPRUDENCE EN BREF

FICHIER PERSONNEL

Les courriels que le salarié envoie de sa messagerie personnelle sur l'ordinateur du bureau ne sont pas de ce seul fait des documents confidentiels identifiés comme « personnels ».

(Cass. soc., 19.6.2013, Young & Rubicam c/ Pakula et a.)

LICENCIEMENT NUL

Le salarié victime d'un licenciement nul, qui ne réclame pas sa réintégration, a droit aux indemnités de rupture, y compris les indemnités conventionnelles.

(Cass. soc., 19.6.2013, N° 1101, Bricout c/ Association Les Papillons blancs).

CONGÉ PARENTAL

Au retour du congé parental, le salarié doit retrouver son emploi s'il est libre, même si le contrat contient une clause de mobilité.

(Cass. soc., 19.6.2013, N° 1133, Thomas Cook c/ Ducoussou).

PRUD'HOMMES

La preuve est libre devant les prud'hommes et ceux-ci peuvent tenir compte d'une attestation établie par un membre du personnel qui a assisté le salarié à l'entretien préalable.

(Cass. soc., 19.6.2013, N° 1119, GAN assurances c/ Pallot et a.)

TRAVAIL DISSIMULÉ

L'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé est due quelle que soit la qualification de la rupture.

(Cass. soc., 19.6.2013, N° 1109, Descous c/ Ambulances couserannaises).