



**AVIS DE Mme CANAS,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 537 du 21 mai 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-13.547

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 10 novembre 2022

**M. [Z] [W]
C/
Société Enedis**

Le présent pourvoi pose principalement la question de savoir si la recevabilité de l'action engagée par certains membres d'une commission secondaire du personnel, en vue d'obtenir la communication d'informations de la part de l'employeur, est subordonnée à la mise en cause des autres membres de cette commission, instituée en vertu du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

1. Au 31 décembre 2023, la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) comptait 138 702 salariés et regroupait 157 entreprises¹, parmi lesquelles les groupes EDF et Engie (anciennement GDF-Suez) et leurs filiales, dont les sociétés Enedis et GRDF, gestionnaires, respectivement, du réseau de distribution d'électricité et de gaz naturel.

¹ Source : site du secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières.

Au sein des sociétés Enedis et GRDF et de leur service commun, il existe trente commissions secondaires du personnel pour les collèges « exécution - maîtrise », dont la commission secondaire du personnel Sud 7 de la direction régionale Auvergne (la CSP Sud 7), et trois commissions secondaires du personnel pour le collège « cadres ».

Reprochant à ces deux sociétés d'avoir supprimé certaines informations figurant auparavant sur l'état préparatoire aux avancements individuels au choix transmis aux commissions secondaires du personnel dans le cadre de l'exercice de leurs missions, la fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT (la FNME CGT) et sept membres de la CSP Sud 7, qui en comprend au total dix-huit, ont saisi le juge des référés aux fins de voir ordonner, sous astreinte, la transmission aux membres de ladite commission d'un état préparatoire des avancements individuels au choix complet et en paiement d'une provision.

Les sociétés Enedis et GRDF ont principalement conclu à l'irrecevabilité des demandes et, subsidiairement, à leur mal fondé.

Par arrêt partiellement confirmatif du 10 novembre 2022, la cour d'appel de Versailles a déclaré les demandes recevables et ordonné la transmission « *aux membres* »² de la CSP Sud 7 d'un état préparatoire des avancements individuels au choix complet, à l'exception des nom, prénom et motif d'absence des agents concernés³. Elle a en outre condamné les sociétés Enedis et GRDF au paiement d'une provision à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives des commissions secondaires du personnel et à l'intérêt collectif de la profession.

Les sept membres de la CSP Sud 7 et la FNME CGT ont formé un pourvoi, à l'appui duquel ils présentent un moyen unique de cassation articulé en trois branches, dirigé contre le chef de l'arrêt excluant de la transmission ordonnée les nom, prénom et motif d'absence des salariés.

Les sociétés Enedis et GRDF ont relevé pourvoi incident et développent à son soutien trois moyens de cassation : le premier, articulé en trois branches, est dirigé contre le chef de l'arrêt déclarant recevables les demandes formées par les sept membres de la CSP Sud 7 et la FNME CGT ; le deuxième, articulé en sept branches, est dirigé contre le chef de l'arrêt ordonnant la transmission de l'état préparatoire des avancements individuels au choix ; enfin, le troisième moyen, articulé en deux branches, est dirigé contre le chef de l'arrêt condamnant les sociétés Enedis et GRDF au versement d'une provision.

² En vertu du principe « Nul ne plaide par procureur », une telle formulation ne devrait pouvoir s'entendre que comme visant les membres de la commission demandeurs à l'instance.

³ Elle a toutefois précisé que cette restriction ne s'appliquait pas aux salariés dont le dossier devait faire l'objet d'un examen particulier par la commission.

2. Le présent avis portera principalement sur la troisième branche du premier moyen du pourvoi incident, qui a justifié le renvoi de l'affaire devant la formation de section et dont l'examen, en ce qu'il porte sur la recevabilité de l'action, est préalable.

Au soutien de ce grief, les sociétés Enedis et GRDF font en substance valoir que les demandes formées par la FNME CGT et sept membres de la CSP Sud 7 sont irrecevables faute d'avoir appelé en la cause l'ensemble des membres de la commission, dont la situation juridique serait directement affectée par la décision. Dès lors, en se bornant à retenir que « *nulle demande formée à l'encontre des autres membres de la CSP ne justifie [...] leur présence* » et que « *leur absence ne peut donc entraîner l'irrecevabilité soulevée* » (arrêt attaqué, p.6, §7), la cour d'appel aurait privé sa décision de base légale au regard des articles 30 et 31 du code de procédure civile.

Se pose ainsi la question, inédite devant la Cour de cassation, de la recevabilité de l'action exercée par certains membres d'une commission secondaire du personnel pour obtenir la communication par l'employeur d'informations complémentaires.

3. Pour y répondre, il convient, dans un premier temps, de rappeler le rôle des commissions secondaires du personnel et de s'interroger sur leur nature.

3.1. À la fin des années 1930, les activités de production, de transport et de distribution d'électricité et de gaz étaient exercées, en France, par plus d'un millier d'entreprises privées. La loi n° 46-628 du 8 avril 1946 sur la nationalisation de l'électricité et du gaz a confié la gestion de ces activités à deux établissements publics à caractère industriel et commercial – « Électricité de France » et « Gaz de France » – tout en laissant subsister un certain nombre d'entreprises non nationalisées⁴. Elle a en outre prévu la mise en place d'un statut national applicable « *à tout le personnel de l'industrie électrique et gazière, y compris les usines exclues de la nationalisation* »⁵.

Le statut national du personnel des IEG, approuvé par le décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 et modifié depuis à plusieurs reprises⁶, présentait ainsi, et présente encore, la particularité de s'appliquer à une activité. Compte tenu de cette spécificité, des organismes communs à l'ensemble du secteur électrique et gazier ont été institués pour connaître des questions intéressant le recrutement, l'avancement et la discipline : la commission supérieure nationale du personnel et, au sein de chaque établissement, les commissions secondaires du personnel. Ces commissions avaient alors principalement pour mission d'harmoniser l'application des règles statutaires au sein

⁴ L'article 8 de la loi du 8 avril 1946 prévoyait notamment qu'étaient exclues de la nationalisation les entreprises gazières dont la production annuelle moyenne était inférieure à 6 millions de m³ et les entreprises de production d'électricité dont la production annuelle moyenne était inférieure à 12 millions de kWh.

⁵ Article 47 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946, dans sa version initiale.

⁶ La rédaction du statut actuellement en vigueur est celle résultant du décret n° 2011-1175 du 23 septembre 2011 relatif au classement des emplois en services actifs ou insalubres dans le régime spécial de retraite du personnel des industries électriques et gazières.

des établissements publics et des entreprises non nationalisées ; mais, en l'absence de délégués du personnel, elles se chargeaient également de présenter les réclamations des agents auprès des employeurs⁷.

Avec les lois n° 2000-108 du 10 février 2000⁸ et n° 2004-803 du 9 août 2004⁹ et l'ouverture progressive à la concurrence des marchés de l'énergie, les IEG se sont organisées sous forme de branche, puis un décret du 11 avril 2007¹⁰ a imposé à l'ensemble des entreprises du secteur la mise en place d'institutions représentatives du personnel analogues à celles de droit commun.

L'article 31 du statut précise ainsi désormais que « *le personnel est représenté [...] sur le plan de la représentation du personnel* », par les délégués du personnel, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les comités d'entreprise (auxquels s'est substitué, en 2017, le comité social et économique) et « *sur le plan administratif : par les commissions du personnel sur les questions définies à l'article 3 du présent statut* ».

3.2. Les commissions secondaires du personnel sont régies par l'article 3 du statut national du personnel des IEG, qui renvoie la détermination de leur composition et de leurs modalités de fonctionnement à des accords d'entreprise pris sur la base de règles communes définies par accord de branche étendu¹¹.

Créées dans chaque entreprise pour les collèges exécution, maîtrise et cadre¹², ces commissions sont présidées par le chef d'entreprise et composées paritairement de représentants de l'employeur et de représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentatives à l'issue de chaque élection professionnelle.

⁷ Voir, sur ce point : Bernard Parmantier, « Le secteur des industries électriques et gazières en France », in *Relations sociales dans les services d'intérêt général*, sous la direction de Solène Hazouard et al., CIRAC, 2011, pp. 237 à 244.

⁸ Loi n° 2000-108 du 10 février 2000 relative à la modernisation et au développement du service public de l'électricité.

⁹ Loi n° 2004-803 du 9 août 2004 relative au service public de l'électricité et du gaz et aux entreprises électriques et gazières.

¹⁰ Décret n° 2007-548 du 11 avril 2007 portant adaptation aux entreprises électriques et gazières des dispositions du code du travail relatives aux institutions représentatives du personnel et modifiant le code du travail.

¹¹ Suite à l'avis délivré par Mme la conseillère rapporteure en application de l'article 981 du code de procédure civile, les demandeurs au pourvoi ont produit les accords de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel cadre et non-cadre dans les IEG, signés le 9 octobre 2007, ainsi que les accords d'entreprise relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel « exécution et maîtrise » et « cadres » d'ERDF, de GRDF et de leur service commun, signés le 12 mars 2018.

¹² Pour les collèges des catégories exécution et maîtrise, des commissions secondaires sont créées dans chaque entreprise dont l'effectif est au moins égal à 11 salariés, en principe à raison d'une commission par unité particulière d'exploitation ou de service. Pour le collège cadre, sont mises en place, dans les entreprises comprenant au moins 200 cadres, une ou plusieurs commissions secondaires et, dans les entreprises comprenant moins de 200 cadres, soit une commission secondaire compétente pour ce personnel, soit une délégation cadre au sein des commissions secondaires existantes.

Leurs attributions sont de nature consultative et portent essentiellement sur le recrutement, la carrière et la discipline du personnel soumis au statut : elles examinent les conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes relevant du ou des collèges concernés ; elles formulent un avis sur les demandes de changement d'affectation ou de classification, sur les propositions d'avancement ainsi que sur les propositions de classement de services actifs¹³ ; elles émettent des propositions de sanction disciplinaire. Par ailleurs, dans le cadre de l'exercice de ces compétences, elles examinent les requêtes individuelles et émettent un avis sur la suite à leur donner. Enfin, elles formulent des suggestions sur toutes les questions relevant des domaines susmentionnés et ces suggestions, lorsqu'elles ont une portée générale, sont obligatoirement transmises à la commission supérieure nationale du personnel.

Les accords de branche du 9 octobre 2007¹⁴, précités, prévoient que les commissions secondaires du personnel se réunissent au moins quatre fois par an et que les convocations adressées à leurs membres sont accompagnées de l'ordre du jour et des documents relatifs aux questions portées par celui-ci. Les membres ont en outre la possibilité de solliciter des compléments d'information, sans que ne soient précisées ni leur teneur ni les conditions dans lesquelles une telle demande peut être formulée. Ils sont tenus à un devoir de réserve sur les débats relatifs aux situations individuelles évoquées en séance ainsi que sur les documents qui leur sont communiqués pour leur examen et, en matière disciplinaire, les documents et procès-verbaux des débats communiqués aux membres sont confidentiels. Ces mêmes accords prévoient par ailleurs que la consultation de la commission secondaire du personnel doit précéder la décision de l'employeur et que l'avis qu'elle rend est pris à la majorité de ses membres¹⁵.

Les accords d'entreprise du 12 mars 2008 précités, applicables aux sociétés Enedis et GRDF et à leur service commun, reprennent l'ensemble de ces dispositions. Leurs articles 2.3. précisent qu'un membre de la commission secondaire du personnel « *peut demander, avant la séance, communication du dossier relatif à une question inscrite à l'ordre du jour, sous réserve d'un strict respect des dispositions de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 (sur la liberté d'accès aux documents administratifs)* ».

3.3. Deux enseignements peuvent à mon sens être tirés des éléments qui viennent d'être exposés :

- D'une part, **les commissions secondaires du personnel ne peuvent être regardées comme des institutions représentatives du personnel** et constituent de simples instances administratives dont le rôle essentiel est de formuler, préalablement à la décision de l'employeur, des avis sur le recrutement, la carrière et la discipline des salariés soumis au statut ;

¹³ Elles sont également informées du taux de services actifs attribué aux agents du ou des collèges concernés occupant un emploi classé en services actifs.

¹⁴ Voir, en particulier, les points 4.3 et 4.4 du chapitre II des accords de branche précités.

¹⁵ Chapitre III des mêmes accords.

- D'autre part, **les membres de la commission secondaire du personnel**, qui doivent disposer des informations nécessaires à l'exercice de leur mission, **se voient reconnaître un droit à l'information** et sont soumis, en contrepartie, à un devoir de réserve.

4. Ces constats étant faits, il y a lieu, dans un deuxième temps, de déterminer si les commissions secondaires du personnel ou, à défaut, leurs membres sont titulaires du droit d'agir en justice.

4.1. Même si le moyen ne s'avance pas sur ce terrain, **il convient d'abord de s'interroger sur la capacité à agir en justice des commissions secondaires du personnel, ce qui conduit à se demander si elles sont dotées de la personnalité juridique.**

On sait en effet qu'un groupement dépourvu de la personnalité morale ne peut agir en justice¹⁶. Mais on sait aussi que, consacrant la théorie de la réalité, la Cour de cassation a jugé, en 1954, que « *la personnalité civile n'est pas une création de la loi ; qu'elle appartient, en principe, à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes, par suite, d'être juridiquement reconnus et protégés ; que si le législateur a le pouvoir, dans un but de haute police, de priver de la personnalité civile telle catégorie déterminée de groupement, il en reconnaît au contraire, implicitement mais nécessairement, l'existence en faveur d'organismes créés par la loi elle-même avec la mission de gérer certains intérêts collectifs présentant ainsi le caractère de droits susceptibles d'être déduits en justice* »¹⁷. Elle en a déduit que, comme les comités d'entreprise, les comités d'établissement avaient la personnalité juridique et, par suite, la capacité d'ester en justice. Dans le prolongement de cette décision, la chambre sociale a reconnu la personnalité morale au comité de groupe¹⁸ ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail¹⁹. Elle a en revanche jugé que les sections syndicales sont dépourvues de la personnalité juridique²⁰, tout comme une unité économique et sociale²¹.

Ainsi, la jurisprudence n'accorde à un groupement la personnalité juridique que lorsque celui-ci est porteur d'un intérêt collectif distinct de celui de ses membres et dispose d'une possibilité d'expression collective pour la défense de cet intérêt.

¹⁶ Tel est le cas d'un syndicat professionnel qui n'a pas déposé ses statuts en mairie (2^e Civ., 25 février 1965, Bull. 1965, II, n° 207).

¹⁷ 2^e Civ., 28 janvier 1954, Bull. 1954, II, n° 32.

¹⁸ Soc., 23 janvier 1990, pourvoi n° 86-14.947, Bull. 1990, V, n° 20.

¹⁹ Soc., 17 avril 1991, pourvois n° 89-43.767, 89-43.768, 89-43.769, 89-43.770, 89-17.993, Bull. 1991, V, n° 206 ; Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-26.258, Bull. 2015, V, n° 39.

²⁰ Soc., 18 juillet 1979, pourvoi n° 79-60.118, Bull. 1979, V, n° 646 ; Soc., 3 mars 2021, pourvoi n° 19-21.086, publié.

²¹ Soc., 23 juin 2010, pourvoi n° 09-60.341, Bull. 2010, V, n° 148.

Les commissions secondaires du personnel remplissent-elles ces conditions ?

On peut à mon sens sérieusement en douter. En effet, ainsi qu'il a été dit plus haut, ces commissions ne constituent pas des instances représentatives du personnel. Leur rôle consiste essentiellement à rendre des avis sur la gestion des carrières individuelles ainsi qu'en matière de discipline, même si elles peuvent également formuler en ces domaines des suggestions ayant une portée générale. Elles sont en outre composées paritairement de représentants des salariés et de représentants de l'employeur. Compte tenu de ces spécificités, les commissions secondaires du personnel ne me paraissent pas être en mesure d'exprimer une volonté collective en vue de défendre un intérêt distinct des intérêts individuels de leurs membres. Dès lors, **faute d'être pourvues de la personnalité juridique, elles ne sont pas titulaires du droit d'agir en justice**²².

4.2. La question se pose alors de savoir si les membres des commissions secondaires du personnel ont, conformément à l'article 31 du code de procédure civile, personnellement intérêt et qualité pour agir en justice.

Le statut national du personnel des IEG confère aux commissions secondaires du personnel, et non à leurs membres, les attributions ci-dessus énumérées et aucune disposition statutaire ou conventionnelle ne prévoit que les membres peuvent exercer individuellement les prérogatives reconnues à la commission²³.

Toutefois, ainsi qu'il a été dit plus haut (cf. 3.2.), ses membres bénéficient, en application des points 4.3. et 4.4. des accords de branche précités, d'un droit à l'information : c'est à eux que les éléments nécessaires à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour de la réunion doivent être préalablement transmis et ils ont en outre la possibilité de solliciter un complément d'information. Même si une telle prérogative est destinée à permettre, *in fine*, l'exercice par la commission de ses attributions, elle n'en constitue pas moins un **droit propre à ses membres qui leur donne à mon sens, sauf à le priver de toute portée, intérêt et qualité pour agir en justice afin d'obtenir communication de ces informations par l'employeur.**

5. Il reste, dans un dernier temps, à savoir si, lorsqu'une telle action est exercée par seulement l'un ou certains membres de la commission secondaire du personnel, les autres membres doivent être mis en cause, à peine d'irrecevabilité de l'action.

²² Une telle appréciation ne scelle pas, à mon sens, le sort du « petit » comité social et économique, qui ne présente pas les mêmes caractéristiques et dont la reconnaissance de la personnalité juridique fait l'objet d'intenses débats doctrinaux (voir, notamment : Gilles Auzero et Gwennaél François, « *Controverse : Faut-il reconnaître la personnalité juridique au « petit » comité social et économique ?* », Revue de droit du travail 2021, p. 289).

²³ À titre de comparaison, s'agissant du « petit » comité social et économique, l'article L. 2315-19 du code du travail prévoit expressément que les représentants du personnel « *exercent individuellement les droits qui [lui] sont reconnus* ».

Au soutien de leur moyen, les demandeurs au pourvoi incident, se fondant notamment sur la thèse de Mme la professeure Lisa Veyre²⁴, invoquent un principe général selon lequel « *la prétention formée par une partie qui n'a pas appelé à l'instance la ou les personnes susceptibles de voir leur situation juridique directement affectée par la décision à rendre est irrecevable* ».

La Cour de cassation n'a cependant jamais consacré un principe énoncé dans des termes aussi larges. Si, dans un certain nombre d'hypothèses, elle subordonne la recevabilité de l'action à la mise en cause de l'ensemble des « *parties intéressées* » ou des « *personnes intéressées* » au litige, c'est soit parce qu'une telle mise en cause est expressément prévue par les textes, comme c'est le cas en matière de contentieux des élections professionnelles²⁵, soit parce qu'elle considère, de manière prétorienne, que le litige présente un caractère indivisible. Ainsi, la chambre sociale a jugé que « *toutes les personnes morales juridiquement distinctes désignées comme entrant dans la composition d'une unité économique et sociale, sont parties intéressées à la contestation portant sur l'existence de cette unité dont l'objet est nécessairement indivisible quel que soit le nombre des sociétés en cause* »²⁶. De même, elle a retenu que « *lorsqu'une action concerne l'exercice de sa mission par une institution représentative d'une UES, elle doit être, sous peine d'irrecevabilité, introduite par ou dirigée contre toutes les entités composant l'UES, ou par l'une d'entre elles ayant mandat pour représenter l'ensemble des sociétés de l'UES* »²⁷. Cette jurisprudence n'est pas propre à la chambre sociale : par exemple, c'est en se fondant sur la notion d'indivisibilité que la chambre commerciale impose, en matière d'admission des créances, la mise en cause du créancier, du débiteur et du liquidateur²⁸, ou encore que la deuxième chambre civile exige la mise en cause de l'ensemble des propriétaires en cas d'action en nullité de la vente d'un immeuble indivis²⁹.

En l'espèce, c'est donc non pas à l'aune du principe invoqué par les demandeurs au pourvoi incident, mais au regard de la notion d'indivisibilité procédurale – qui se distingue de celle d'indivisibilité contractuelle – qu'il convient de déterminer s'il incombait à la FNME CGT et aux sept membres de la CSP Sud 7 d'appeler en la cause les onze autres membres de la commission.

²⁴ Lisa Veyre, *La notion de partie en procédure civile*, IRJS, 2019.

²⁵ L'article R. 2314-25 du code du travail impose au tribunal d'avertir l'ensemble des parties intéressées (voir, pour une application récente : Soc., 18 novembre 2020, pourvoi n° 19-16.664).

²⁶ Soc., 20 juin 2007, n° 06-60.192 ; voir également, déjà en ce sens, Soc., 14 février 1984, pourvoi n° 83-61.037, Bull. 1984, V, n° 68.

²⁷ Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-22.123, publié. Comme l'a souligné M. Le Masne de Chermont dans son rapport sur un autre arrêt rendu le 29 juin 2022 par la chambre sociale (pourvoi n° 21-24.553), « *la solution dégagée par l'arrêt du 26 février 2020 résulte de l'indivisibilité de l'action* ».

²⁸ Com., 28 mars 2018, pourvoi n° 16-26.453, Bull. 2018, IV, n° 37.

²⁹ 2^e Civ., 28 mai 1990, pourvoi n° 88-15.257, Bull. 1990, II, n° 118.

Si elle apparaît à plusieurs reprises dans le code de procédure civile, notamment à propos des effets de l'appel³⁰ et du pourvoi³¹, la notion d'indivisibilité n'est cependant définie par aucune disposition générale. Elle constitue une exception au principe de divisibilité de l'instance, énoncé par les articles 323 et 324 du code de procédure civile, et la Cour de cassation en retient dès lors une interprétation stricte. Elle juge ainsi, de manière constante, qu'il n'y a indivisibilité qu'en cas d'impossibilité d'exécuter simultanément les décisions qui viendraient à être rendues séparément dans le même litige³².

Le risque de contrariété de décisions ne suffit donc pas à caractériser l'indivisibilité du litige ; il faut encore que les décisions contraires ne puissent pas être exécutées simultanément. Comme l'a souligné la doctrine, il convient en effet de distinguer connexité et indivisibilité : *« la connexité procède de l'idée d'éviter, dans un souci de bonne administration de la justice, que soient rendues des décisions inconciliables; [...] il est fort possible que toutes contradictoires ou inconciliables qu'elles soient les deux décisions rendues puissent être l'une et l'autre exécutées, chacune de son côté. L'indivisibilité, en revanche, procède d'une autre considération; elle résulte du fait que les deux décisions ne pourraient pas être exécutées simultanément ; le problème se situe non pas sur le terrain de l'harmonie de la chose jugée, mais sur celui de l'exécution même des décisions judiciaires ou plus précisément, de l'impossibilité d'en assurer l'exécution simultanée »*³³. Cette approche restrictive a par exemple conduit la Cour de cassation à juger qu'il n'existe pas d'impossibilité d'exécution simultanée du jugement ayant condamné l'assureur et de l'arrêt rejetant la demande de la victime tendant à la condamnation de l'assuré³⁴.

Au regard de ce qui précède, peut-on considérer qu'il existe une indivisibilité du litige portant sur la communication par l'employeur d'informations destinées aux membres de la commission secondaire du personnel ?

Certes, il est souhaitable que, pour qu'ils puissent utilement prendre part aux délibérations de cette commission, chacun de ses membres, titulaire du même droit à l'information, dispose du même niveau d'information. Mais **il n'existe pas d'impossibilité d'exécuter simultanément une décision qui ordonnerait la communication d'informations à certains membres de la commission et une décision qui rejetterait la demande de communication présentée par d'autres membres**. Ainsi, même si de telles décisions pourraient paraître contradictoires, leur exécution simultanée ne serait pas pour autant compromise. Au demeurant, on peut penser que, dans certaines hypothèses, tenant par exemple à la particulière sensibilité

³⁰ Articles 552 et 553 du code de procédure civile.

³¹ Article 615 du code de procédure civile.

³² Soc., 4 juin 1984, pourvoi n° 82-16.499, Bull. 1984, V, n° 226 ; 2^e Civ., 30 avril 2003, pourvoi n° 00-22.712, Bull. 2003, II, n° 127 ; 2^e Civ., 12 octobre 2006, pourvoi n° 05-14.573, Bull. 2006, II, n° 263 ; 2^e Civ., 9 juin 2022, pourvoi n° 20-15.827, publié.

³³ Henry Solus et Roger Perrot, *Droit judiciaire privé*, tome II, Sirey, 1973, n° 556.

³⁴ 2^e Civ., 17 novembre 2022, pourvoi n° 20-19.782, publié.

de certaines données à caractère personnel des salariés (telles que, par exemple, des données de santé), il pourrait être décidé à juste titre que les membres de la commission ne bénéficient pas tous du même niveau d'information.

Dès lors, **en l'espèce**, c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que les autres membres de la CSP Sud 7 n'avaient pas à être mis en cause, ce dont elle a exactement déduit que l'action exercée par la FNME CGT et sept membres de ladite commission était recevable. **La troisième branche du premier moyen du pourvoi incident n'est donc pas fondée.**

Les deux premières branches du même moyen n'étant manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons exposées par Mme la conseillère rapporteure dans son rapport, **le premier moyen du pourvoi incident, en son entier, pourrait donc être rejeté.**

6. Si la chambre sociale suivait ce raisonnement et écartait les critiques formulées par le premier moyen du pourvoi incident, il lui reviendrait alors de se prononcer sur le moyen unique du pourvoi principal ainsi que sur les autres moyens du pourvoi incident.

Ces moyens, qui ne posent pas de question de principe, appellent de moins longs développements.

S'agissant du **moyen unique du pourvoi principal**, dirigé contre le chef de l'arrêt excluant de la transmission d'informations ordonnée les nom, prénom et motif d'absence des salariés, il pourrait faire l'objet, comme le propose Mme la conseillère rapporteure, d'un rejet non spécialement motivé en application de l'article 1014 du code de procédure civile. En effet, au vu des conclusions des parties et des énonciations de l'arrêt attaqué, les griefs disciplinaires invoqués à l'appui des trois branches de ce moyen ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

S'agissant du **deuxième moyen du pourvoi incident**, dirigé contre le chef de l'arrêt ordonnant la transmission de l'état préparatoire des avancements individuels au choix, la cassation est à mon sens encourue sur la deuxième branche de ce moyen. En effet, si le paragraphe 2 de l'article 3 du statut national du personnel des IEG – qui est de nature réglementaire et dont l'interprétation est donc soumise au contrôle de la Cour de cassation – permet aux commissions secondaires du personnel d'émettre des suggestions ayant une portée générale, celles-ci ne peuvent toutefois être formulées que dans le cadre de l'exercice de leurs attributions, c'est-à-dire à l'occasion des avis et propositions émis lors de l'examen de la situation individuelle d'un salarié. Ainsi, à la différence de la commission supérieure nationale du personnel, qui fixe au niveau national des règles et directives relatives aux conditions d'avancement de l'ensemble des agents du secteur³⁵, il n'est pas nécessaire que les commissions secondaires, tenues d'appliquer ces règles et directives, bénéficient d'« *une vision globale de la population salariale dépendant de chaque CSP* » et, par suite, d'« *une information plus*

³⁵ Cf. le paragraphe 1 de l'article 3 et l'article 11 du statut.

générale » (arrêt attaqué, p.11, § 2). **La deuxième branche du moyen me paraît donc fondée. La cassation ne saurait cependant être prononcée sans renvoi**, dès lors que ce grief est tiré d'un manque de base légale et que les parties doivent pouvoir débattre, devant la juridiction de renvoi, de l'étendue des informations susceptibles d'être communiquées par l'employeur dans le cadre ci-dessus défini.

S'agissant, enfin, du **troisième moyen du pourvoi incident**, dirigé contre le chef de l'arrêt condamnant les sociétés Enedis et GRDF au versement d'une provision, sa première branche invoque une **cassation par voie de conséquence** de la cassation à intervenir sur le deuxième moyen et doit dès lors être accueillie.

Je conclus en conséquence à la cassation de l'arrêt attaqué, sauf en ce qu'il déclare recevable l'action exercée par la FNME CGT et sept membres de la CSP Sud 7.