



RAPPORT DE Mme OTT, CONSEILLÈRE

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

Rapport comportant des propositions de rejet non spécialement motivé :

- du moyen unique du pourvoi principal ;
- du 1^{er} moyen du pourvoi incident, pris en ses 1^{ère} et 2^e branches,
- du 2^e moyen du pourvoi incident, pris en ses 1^{ère}, 3^e, 4^e, 5^e et 6^e branches,
- du 3^e moyen du pourvoi incident, pris en sa 1^{ère} branche

Rapport comportant, en cas de cassation sur le 1^{er} moyen du pourvoi incident, pris en sa 3^e branche ou en cas de cassation sur le 2^e moyen du pourvoi incident, pris en sa 2^e branche, propositions de cassation sans renvoi conformément aux articles 627 du code de procédure civile et L.411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire

1 - Rappel des faits et de la procédure

Dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des marchés de l'énergie, les activités de distribution d'électricité et de gaz des sociétés EDF et GDF ont été filialisées à compter du 1^{er} janvier 2008 au profit d'une part de la société ERDF devenue Enedis, gestionnaire du réseau de distribution d'électricité qui développe, exploite et modernise le réseau électrique et emploie plus de 37 000 salariés, et d'autre part la société Gaz réseau distribution France (GrdF), gestionnaire du réseau de distribution de gaz naturel avec des compétences similaires pour le gaz et qui emploie plus de 11 000 salariés.

Ces deux entreprises sont juridiquement distinctes mais partagent un service commun, non doté de la personnalité morale, résultant de l'article L.111-71 du code de l'énergie¹. A côté du service commun, chacune de ces deux entreprises rassemble ses fonctions centrales dans une « tête de filiale ».

Le service commun est composé :

- de directions régionales Enedis exerçant une activité 100% électricité ;
- de directions réseaux et de directions clients territoire GRDF exerçant une activité 100% gaz ;
- d'une partie mixte Enedis/ GRDF, composée d'Unités opérationnelles nationales.

Leur personnel est soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières « IEG » résultant du décret n°46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Selon l'article L.161-1 du code de l'énergie, dans les industries électriques et gazières, des accords professionnels peuvent compléter, dans des conditions plus favorables aux salariés, les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par les articles L. 2233-1 et L. 2233-2 du code du travail.²

¹Article L.111-71 du code de l'énergie, dans sa rédaction issue de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 : Electricité de France et Engie, ainsi que leurs filiales, peuvent, par convention, créer des services communs dotés ou non de la personnalité morale.

La création d'un service commun, non doté de la personnalité morale, entre les sociétés issues de la séparation juridique des activités exercées par Electricité de France et GDF-Suez en application de l'article L. 111-57 est obligatoire, dans le secteur de la distribution, pour la construction des ouvrages, la maîtrise d'œuvre de travaux, l'exploitation et la maintenance des réseaux, les opérations de comptage ainsi que d'autres missions afférentes à ces activités. Ces services communs peuvent réaliser des prestations pour le compte des entreprises locales de distribution et des distributeurs et autorités organisatrices mentionnés respectivement aux III et IV de l'article L. 2224-31 du code général des collectivités territoriales.

Chacune des sociétés assume les conséquences de ses activités propres dans le cadre des services communs non dotés de la personnalité morale.

Les coûts afférents aux activités relevant de chacune des sociétés sont identifiés dans la comptabilité des services communs. Cette comptabilité respecte, le cas échéant, les règles de séparation comptable prévues aux articles L. 111-84 et L. 111-86 et aux articles L. 111-88 à L. 111-89.

²Article L2233-1 :

Dans les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel ou commercial et les établissements publics déterminés par décret assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales peuvent être déterminées, en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut particulier, par des conventions et accords conclus conformément aux dispositions du présent titre.

La structure de classification et de rémunération au sein des IEG est régie par convention du 31 mars 1982 relative à la réforme de la structure des rémunérations (convention applicable à l'ensemble des entreprises électriques et gazières décisions ENN 82-3 du 6 avril 1982 et 82-4 du 21 juin 1982.)

Il y est prévu un système de classification des emplois composé de groupes fonctionnels (GF) corrélé à un système de rémunération découpé en niveaux de rémunération (NR). Chaque emploi, ou fonction, est rattaché à un groupe fonctionnel comprenant six niveaux consécutifs : le 1er groupe fonctionnel "exécution" débute au niveau 1, le 1er groupe fonctionnel "maîtrise" débute au niveau 6, le 1er groupe fonctionnel "cadres" débute au niveau 16.

Des règles sont prévues concernant l'évolution à l'intérieur du groupe fonctionnel (avancement) et le changement de groupe fonctionnel (promotion). Ainsi, une promotion se traduit par l'intégration à un GF supérieur et un avancement par l'octroi d'un NR supplémentaire.

Ce statut national du personnel des IEG institue des organismes paritaires spécifiques, complémentaires aux instances représentatives du personnel de droit commun, puisque l'article 3 du décret du 22 juin 1946 institue une « commission supérieure nationale » et des « commissions secondaires du personnel » dites « CSP », lesquelles sont au nombre de 33 :

* 30 CSP « Exécution-Maîtrise », soit :

- 7 CSP « 100% gaz »,
- 21 CSP « 100% électricité », dont la CSP Sud 7 de la DR Auvergne concernée par le présent litige,
- 2 CSP pour les entités dites mixtes,

* 3 CSP « Cadres » respectivement sur chacun des périmètres GrdF, Enedis et Mixtes.

Selon l'article 3 (annexe) du décret, la composition des commissions secondaires du personnel est paritaire : elles sont présidées par le chef d'entreprise ou son représentant. Leurs membres sont désignés par les organisations syndicales sur la base de leur représentativité constatée par collège lors de l'élection des membres des comités d'entreprise, ou sur la base de celle constatée pour l'élection des délégués du personnel dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise..

Les décisions des CSP sont susceptibles d'un recours auprès de la commission supérieure nationale du personnel (CSNP).

Ces dispositions s'appliquent aux entreprises privées lorsque certaines catégories de personnel sont régies par le même statut particulier que celles d'entreprises ou d'établissements publics.

Article L2233-2 :

Dans les entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 2233-1, des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut.

Les attributions des CSP sont définies par ce même article 3 (annexe) de la façon suivante :

Les commissions secondaires :

- formulent un avis sur les demandes de changements d'affectation ou de classification non liées à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, pour les agents du ou des collèges concernés ;
- examinent les conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes relevant du ou des collèges concernés (y compris les questions d'admission au stage statutaire, de titularisation et de réintégration) ;
- émettent un avis sur les propositions d'avancement pour le ou les collèges concernés ;
- émettent des propositions de sanction disciplinaire pour les agents du ou des collèges concernés, dans les conditions prévues à l'article 6 du statut ;
- formulent un avis sur les propositions de classement de services actifs concernant les agents du ou des collèges concernés ;
- examinent, pour les domaines de compétence ci-dessus énumérés, les requêtes individuelles concernant le ou les collèges concernés, et émettent un avis sur la suite à donner à ces requêtes. Ces requêtes demeurent susceptibles d'un recours auprès de la Commission supérieure nationale du personnel (CSNP) ;
- émettent des suggestions sur toutes les questions relevant des domaines ci-dessus. Lorsque ces suggestions ont une portée générale, elles sont obligatoirement transmises à la CSNP par le président de la commission secondaire ;
- sont informées du taux de services actifs attribué aux agents du ou des collèges concernés occupant un emploi classé en services actifs.

La composition et les modalités de fonctionnement des commissions secondaires étant, selon toujours l'article 3 (annexe) du décret, définies par accord d'entreprise, sur la base de règles communes définies par accord de branche étendu, deux accords de branche ont été conclus le 9 octobre 2007 relativement à la composition et aux modalités de fonctionnement des CSP cadres et non-cadres des IEG, dont les règles ont été reprises par des accords d'entreprise et notamment deux accords du 12 mars 2008 pour ErdF devenue Enedis et GrdF et leur service commun.

La CSP Sud 7 de la DR Auvergne concerne une entité 100 % électricité du service commun. Elle est composée de 9 représentants de la direction et 9 représentants des organisations syndicales, dont les 7 membres CGT qui ont saisi le juge des référés.

Le 22 juillet 2021, MM [W], [X], [I], [A] et [Y] et Mmes [P] et [H] et la fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT (la fédération FNME-CGT) ont fait assigner en référé les sociétés Enedis et GrdF aux fins d'ordonner à celles-ci la transmission, sous astreinte, aux membres de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne d'un état préparatoire des avancements individuels au choix complet comportant notamment certaines informations. Ils ont sollicité le paiement par elles d'une somme à titre de provision à valoir sur les dommages-intérêts dus en raison de l'atteinte portée aux missions et prérogatives des représentants des salariés CGT siégeant en CSP et à l'intérêt collectif de la profession.

Par ordonnance du 19 janvier 2022, le juge des référés du tribunal judiciaire de Nanterre a :

- déclaré la demande recevable,

- ordonné aux sociétés Enedis et GrdF la transmission aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne, d'un état préparatoire des avancements individuels aux choix complet comportant notamment les informations suivantes pour chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée :

unité et service, nom et prénom, sexe, âge et date probable d'inactivité, ancienneté dans les IEG, collège, groupe d'avancement, plage M3E (plage de GF de l'emploi occupé), classement actuel de groupe fonctionnel (GF) , ancienneté dans le GF, classement actuel de niveau de rémunération (NR), ancienneté dans le NR, date du dernier avancement, classement actuel en terme d'échelon, date de prochain échelon, coefficient de temps de travail et motif d'absence,

ce, sous astreinte de 500 euros par jour de retard et par infraction constatée, pendant 3 mois, dans les 15 jours suivant la signification de l'ordonnance,

- condamné les sociétés Enedis et GrdF à verser aux représentants des salariés CGT en CSP Sud 7 de la DR Auvergne et à la FNME-CGT une provision d'un montant de 8 000 euros à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives des CSP et à l'intérêt collectif de la profession,

- débouté les parties du surplus de leurs demandes,

- rappelé que la décision est exécutoire de droit,

- condamné les sociétés Enedis et GrdF à verser aux représentants des salariés CGT en CSP Sud 7 de la DR Auvergne et à la FNME-CGT la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens et dit qu'ils seront partagés par moitié.

Par arrêt du 10 novembre 2022, la cour d'appel de Versailles a :

- Confirmé l'ordonnance rendue le 19 janvier 2022 sauf :

- sur le contenu de la transmission,

- en ce qu'elle prononcé une astreinte de 500 euros par jour de retard et par infraction constatée, pendant 3 mois, dans les 15 jours suivant la signification de l'ordonnance,

- en ce qu'elle a condamné les sociétés Enedis et GrdF à verser aux représentants des salariés CGT en CSP Sud 7 de la DR Auvergne et à la FNME-CGT une provision d'un montant de 8 000 euros à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives des CSP et à l'intérêt collectif de la profession ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés,

- Dit que concernant la transmission aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne, seront supprimés pour chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée :

- les nom et prénom,

- le motif d'absence,

la restriction concernant les données nominatives ne s'appliquant pas aux salariés dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la commission,

- Débouté les représentants des salariés CGT en CSP Sud 7 de la DR Auvergne et la FNME-CGT de leur demande d'astreinte,

- Condamné les sociétés Enedis et GrdF à verser aux représentants des salariés CGT en CSP Sud 7 de la DR Auvergne et à la FNME-CGT une provision d'un montant de 5 000 euros à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives des CSP et à l'intérêt collectif de la profession,

Y ajoutant,

- Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,
- Rejeté toute autre demande,
- Dit que les sociétés Enedis et GrdF supporteront in solidum la charge des dépens d'appel qui pourront être recouvrés conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile par les avocats qui en ont fait la demande.

Le 20 mars 2023, les 7 salariés et la fédération FNME-CGT ont déclaré un pourvoi. Ils ont déposé et notifié le 13 juin 2023 un mémoire ampliatif, sollicitant le paiement d'une somme de 3 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Les sociétés Enedis et GrdF ont déposé et notifié le 11 août 2023 un mémoire en défense comportant pourvoi incident et sollicitant le paiement d'une somme de 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Les demandeurs au pourvoi ont déposé le 27 octobre 2023 un mémoire en réplique au pourvoi incident.

La procédure paraît régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

2- Pourvoi principal des salariés et de la fédération FNME-CGT

Il présente un moyen unique, articulé en 3 branches invoquant chacune un grief disciplinaire.

La fédération FNME CGT et les salariés font grief à l'arrêt d'infirmer l'ordonnance rendue le 19 janvier 2022 sur le contenu de la transmission ordonnée aux sociétés Enedis et GrdF et de dire que, concernant cette transmission aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne seraient supprimés pour chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée, les nom et prénom et le motif d'absence, la restriction concernant les données nominatives ne s'appliquant pas aux salariés dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la commission, de débouter les représentants des salariés CGT en CSP Sud 7 de la DR Auvergne et la FNME CGT de leur demande d'astreinte et de dire n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel, alors :

*« 1°/ que pour dire que, concernant la transmission aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Enedis-GrdF Sud 7 (DR Auvergne), seraient supprimés les nom et prénom de chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée sauf pour les salariés dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la commission, la cour d'appel a retenu que rien ne justifiait que les données transmises soient nominatives; **qu'en statuant par de tels motifs alors que la transmission des noms et prénoms des agents concernés aux membres de la commission secondaire du personnel n'était pas discutée par les parties dans leurs conclusions d'appel, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile** ;*

2°/ que **le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en disant, en l'espèce, que, concernant la transmission aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Enedis-GrdF Sud 7 (DR Auvergne), seraient supprimés les nom et prénom de chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée sauf pour les salariés dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la commission, sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations sur ce moyen relevé d'office tiré(de) la non-conformité au principe de minimisation des données posé par l'article 5 du RGPD de la transmission des noms et prénoms des agents non soulevé par les sociétés Enedis et GrdF dans leurs conclusions d'appel, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;**

3°/ qu'en se bornant à affirmer, pour dire que, concernant la transmission aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Enedis-GrdF Sud 7 (DR Auvergne), seraient supprimés les nom et prénom de chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée et le motif des absences, sauf pour les salariés dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la commission, que rien ne justifiait que les données transmises soient nominatives ni qu'elles fassent état du motif des absences, la cour d'appel a méconnu les exigences découlant de l'article 455 du code de procédure civile. »

2-2 Pourvoi incident des sociétés Enedis et GrdF

Il présente 3 moyens.

2-2-1 Premier moyen :

Les sociétés Enedis et GrdF font grief à l'arrêt de dire MM [W], [X], [I], [A] et [Y] et Mmes [P] et [H] et la fédération FNME-CGT recevables à solliciter la transmission aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne d'informations complémentaires à celles qui leur étaient transmises par les sociétés, de confirmer l'ordonnance rendue le 19 janvier 2022 sauf sur le contenu de la transmission, de dire à ce propos que concernant la transmission aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne, seront supprimés pour chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée : les nom et prénom, le motif d'absence, la restriction concernant les données nominatives ne s'appliquant pas aux salariés dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la commission, de condamner les sociétés à verser aux représentants des salariés CGT de la commission secondaire du personnel Sud 7 de la DR Auvergne et à la FNME-CGT une provision d'un montant de 5 000 euros à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives des CSP et à l'intérêt collectif de la profession, alors :

« 1°/ qu'en vertu de l'article L. 2262-11 du code du travail, les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, liés par une convention ou un accord, peuvent intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord ; que ce texte ne peut donc fonder le droit à agir d'un groupement ou d'un syndicat signataire d'un accord collectif ou d'une convention collective que si ce dernier ou cette dernière comporte une disposition dont l'exécution est apte à influencer l'examen au fond de la prétention qui est soumise au juge ; qu'en l'espèce, la prétention émise par la fédération FNME-CGT était relative au contenu des

éléments d'information remis aux membres des commissions secondaires du personnel, jugé insuffisant, et non à une absence d'information; que pour dire que ladite Fédération était recevable à solliciter des exposantes des éléments d'information venant s'ajouter à ceux qu'elles livraient jusqu'ici dans le cadre des prérogatives des commissions secondaires du personnel, la cour d'appel a retenu qu'elle était « signataire des accords collectifs de branche et d'entreprise » visés par l'article 3 du statut national du personnel des industries électriques et gazières et qu'elle en demandait ainsi l'exécution ; **qu'en statuant de la sorte, cependant qu'elle constatait plus loin qu'« aucun de ces accords ne prévoit le contenu précis et le périmètre des informations à transmettre aux CSP », de sorte que le litige ne pouvait objectivement pas être tranché par l'exécution des conventions et accords dont la Fédération était signataire, la cour d'appel a violé l'article précité ;**

2°/ que si les syndicats professionnels peuvent devant toutes les juridictions, en application de l'article L. 2132-3 du code du travail, alinéa 2, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils ne sont pas recevables à agir pour demander communication à leur profit de documents qui, selon eux, devraient être transmis à ces institutions représentatives du personnel ; qu'en l'espèce, la FNME-CGT soutenait que les informations dispensées aux commissions secondaires du personnel, et particulièrement à la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne, étaient insuffisantes et réclamait que soient transmis des « états préparatoires aux avancements » complets, comportant notamment les informations sur les agents relatives à leur sexe, leur âge, leur ancienneté dans l'entreprise (ou IEG), le poste occupé, leur classement actuel de niveau de rémunération (NR), ainsi que l'évolution de classement des agents sur les 5 dernières années (GF/NR); **qu'en déclarant recevable cette action du syndicat, cependant que la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne ne sollicitait pas la communication de ces informations complémentaires et ne s'était pas associée à la demande du syndicat, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail ;**

3°/ que 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 ; que les sociétés faisaient valoir que la FNME-CGT et les sept membres de la CSP étaient irrecevables en leurs demandes à défaut d'avoir appelé dans la cause l'ensemble des membres de la CSP de la DR Auvergne dont la situation juridique serait nécessairement affectée si les prétentions soumises par les sept salariés et la Fédération étaient accueillies ; que pour dire les actions recevables, la cour d'appel s'est bornée à retenir qu'aucune demande n'était formée à l'encontre des autres membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 30 et 31 du Code de procédure civile. »

2-2-2 Deuxième moyen

Les sociétés Enedis et GrdF font grief à l'arrêt de confirmer l'ordonnance rendue le 19 janvier 2022 sauf sur le contenu de la transmission et de dire à ce propos que concernant la transmission aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne, seront supprimés pour chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée : les nom et prénom, le motif d'absence, la restriction concernant les données nominatives ne s'appliquant pas aux salariés dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la commission, alors :

« 1°/ qu'en vertu de l'article 835 du Code de procédure civile, le président du tribunal judiciaire ou le juge des contentieux de la protection dans les limites de sa compétence peuvent toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; que ce trouble manifestement illicite peut être défini comme toute perturbation résultant d'un fait qui directement ou indirectement constitue une violation évidente de la règle de droit ; que pour se prononcer comme elle l'a fait, la cour d'appel a estimé que les informations délivrées par les sociétés aux commissions secondaires du personnel étaient insuffisantes au regard des attributions et prérogatives desdites commissions, ces dernières ayant à ce titre « nécessairement besoin d'avoir une vision globale de la population salariale dépendant de chaque CSP » ou devant bénéficier d'une « transmission d'information plus générale » ; **qu'en statuant ainsi, cependant qu'elle constatait qu'aucun des accords de branche ou d'entreprise** auxquels le statut national du personnel des industries électriques et gazières approuvé par le décret n°46-1541 du 22 juin 1946 renvoie dans son article 3 afin de déterminer les modalités de fonctionnement de ces commissions « **ne prévoit le contenu précis et le périmètre des informations à transmettre aux CSP** » et **cependant qu'elle ne faisait état d'aucune disposition du statut précité précisant ce contenu et ce périmètre, ce dont il résultait nécessairement, en l'absence de règle relative à la détermination effective de ces deux éléments, qu'aucune illicéité manifeste ne pouvait être reprochée aux exposantes en la matière, la cour d'appel a violé l'article précité ;**

2°/ que l'article 3 (annexe Commissions du personnel) du statut national du personnel des industries électriques et gazières approuvé par le décret n°46-1541 du 22 juin 1946 prévoit expressément que les commissions secondaires du personnel ne peuvent émettre des suggestions, quelle que soit leur portée (générale ou non), que dans les domaines précis d'attribution suivants : 1°) avis sur les demandes de changements d'affectation ou de classification non liées à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ; 2°) examen des conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes relevant du ou des collèges concernés ; 3°) avis sur les propositions d'avancement ; 4°) propositions de sanction disciplinaire ; 5°) avis sur les propositions de classement de services actifs concernant les agents du ou des collèges concernés ; 6°) examen, dans les domaines de compétence énumérés, des requêtes individuelles et émission d'un avis sur la suite à donner à ces requêtes ; **que le même article prévoit que « les suggestions à portée générale sont obligatoirement transmises à la CSNP par le président de la commission secondaire »** ; que pour se prononcer comme elle l'a fait, la cour d'appel a déduit du pouvoir de suggestion à portée générale que serait justifiée une « transmission d'information plus générale » ; **qu'en statuant de la sorte, cependant que lesdites suggestions ne peuvent porter, même lorsqu'elles ont une portée générale, que sur des questions apparues à l'occasion de l'exercice de prérogatives qui, pour chacune d'entre elles, implique l'examen de situations individuelles, et cependant qu'elles sont étudiées par la commission supérieure nationale du personnel, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 3 du statut national du personnel des industries électriques et gazières approuvé par le décret n°46-1541 du 22 juin 1946, ensemble l'article 835 du code de procédure civile ;**

3°/ que les juges du fond ne peuvent statuer par voie de simple affirmation ; que pour se prononcer comme elle l'a fait, la cour d'appel a encore retenu que s'agissant du classement en services actifs, l'article 46 des statuts prévoit que « tout agent ayant occupé effectivement un emploi au cours d'une année se voit notifier par son employeur, avant le 30 avril de l'année suivante, le taux de services actifs affecté à cet emploi pour l'année considérée, à l'exception des situations mentionnées au V du présent B et au III de l'article 3 du décret n° 2011-1175 du 23 septembre 2011 », que « les taux et qualifications retenus pour l'année considérée pour

chaque agent et pour le ou les emplois occupés pendant l'année considérée sont communiqués pour information au début de l'année suivante à la commission secondaire du personnel compétente préalablement à la notification à chaque agent concerné » et que le salarié peut contester « le taux de services actifs qui lui est notifié par l'employeur » en présentant une « requête à la commission secondaire du personnel compétente » ; qu'elle en a déduit que « pour apprécier cette information qui lui est donnée pour chaque salarié ou le bien-fondé de la requête qui lui est présentée par le salarié », la « CSP compétente doit nécessairement également, avoir une vision globale de la population salariée qui en dépend » ; qu'en statuant de la sorte, cependant que l'article du statut qu'elle visait définit expressément les éléments d'information qui doivent être communiqués aux commissions secondaires du personnel en matière de classement en services actifs, et en affirmant péremptoirement la nécessité pour ces commissions, en la matière, d'une « vision globale de la population salariée qui en dépend », la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que **les juges du fond ne peuvent statuer par voie de simple affirmation** ; qu'en affirmant péremptoirement que les intimés produisaient plusieurs accords d'entreprise démontrant que « notamment sur les modalités communes d'attribution des mesures salariales par le Directeur d'Unité, la CSP est systématiquement consultée pour avis, sans motiver sa décision plus avant sur ce point, notamment en définissant au moins les stipulations conventionnelles susceptibles de fonder cette affirmation, la cour d'appel a **violé l'article 455 du code de procédure civile** ;

5°/ que **les juges du fond ne peuvent statuer par voie de simple affirmation** ; que pour se prononcer comme elle l'a fait, la cour d'appel a retenu que « selon l'accord de branche du 9 octobre 2007 relatif aux CSP (chapitre IID, ou celui du même jour relatif aux CSP Cadre : « La consultation de la CSP (qui) doit précéder la décision de l'employeur, (...) s'entend de l'organisation d'un débat sur un problème soumis à la commission pour que celle-ci émette un avis » ; qu'elle a déduit péremptoirement de cette disposition conventionnelle, qui se borne à définir la notion de consultation de la commission secondaire du personnel, qu'était « donc justifiée à nouveau cette transmission d'information plus générale », sans motiver sa décision plus avant sur ce point ; qu'en se déterminant de la sorte, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

6°/ que **les juges du fond ne peuvent statuer par voie de simple affirmation** ; qu'à supposer que les motifs de l'ordonnance du 19 janvier 2022 aient été adoptés par application de l'article 955 du code de procédure civile, la cour d'appel a, pour se prononcer comme elle l'a fait, retenu par motifs adoptés que « les CSP doivent s'assurer du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, donnent leur avis sur les demandes de changement et de classification, sur l'avancement compte de l'âge et l'ancienneté du salarié, sur les propositions de classement des services actifs concernant les agents, sur les groupes d'avancement concernant les Jeunes techniciens supérieurs, le temps de travail, le motif des absences (maladie, longue maladie, congé parental, congé maternité) », que « ces informations des situations individuelles sont nécessaires à l'exercice des prérogatives des CSP qu'elles tiennent de l'article 3 du statut des IEG et des accords collectifs précités » et en a déduit que « le refus opposé par les sociétés Enedis et GrdF de remettre aux membres des commissions secondaires du personnel « CSP » et en particulier à ceux représentant les salariés au sein de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne constitue un trouble manifestement illicite dès lors qu'il ne respecte pas les missions et prérogatives des CSP prévues par le statut des IEG pris par le décret du 22 juin 1946 et les accords collectifs de branche et d'entreprise ainsi que le droit de représentation des agents Enedis-GrdF » ; qu'en se déterminant ainsi, sans expliciter quelle disposition donnerait notamment compétence aux commissions secondaires du personnel pour s'assurer du respect de l'égalité de traitement ou en matière de temps de travail, et sans expliciter en quoi les attributions visées rendraient les informations dispensées par les

exposantes insuffisantes, la cour d'appel a de plus fort méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

7°/ **qu'en vertu de l'article 5-1 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (dit « RGPD »), « les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données) » ; que les sociétés faisaient régulièrement valoir dans leurs conclusions d'appel que les prétentions formées par les sept membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne et la FNEM-CGT heurtaient ce « principe de minimisation des données » ; qu'après s'être bornée à affirmer de façon générale qu'« aussi bien le statut des IEG, les accords de branche que les accords d'entreprise sont susceptibles de permettre des dérogations aux règles qui régissent la protection des données personnelles et qui imposent « un principe de minimisation des données » (article 5 § 1 c) du RGPD qui prévoit que les données à caractère personnel doivent être « adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées », la cour d'appel a, au titre d'un « examen de l'étendue de l'information » plus générale qui devait, selon elle, être reconnue au bénéfice des sept membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne et la FNEM-CGT, seulement retenu que « si le juge apprécie souverainement les mesures permettant de faire cesser le trouble, il doit veiller à ce qu'elles demeurent proportionnées aux intérêts en présence », pour en conclure que rien ne justifiait que « pour chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée, les données transmises soient nominatives ni qu'elles fassent état du motif des absences sauf accord d'entreprise sur ce point dont la preuve n'est pas en l'espèce rapportée » ; qu'en se déterminant de la sorte pour définir quelles données nominatives devaient concrètement être remises, en faisant application d'un principe de proportionnalité entre les intérêts en présence, sans mettre en œuvre le principe de minimisation précité qui ne saurait y être assimilé, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article susvisé. »**

2-2-3 Troisième moyen

Les sociétés Enedis et GrdF font grief à l'arrêt de les condamner à verser aux représentants des salariés CGT de la commission secondaire du personnel Sud 7 de la DR Auvergne et à la FNME-CGT une provision à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives des CSP et à l'intérêt collectif de la profession, alors :

« 1°/ que la cassation à intervenir sur le deuxième moyen de cassation devra entraîner, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt ayant condamné les exposantes à verser aux représentants des salariés CGT en CSP Sud 7 de la DR Auvergne et à la FNME-CGT une provision d'un montant de 5 000 euros à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives des CSP et à l'intérêt collectif de la profession ;

2°/ **qu'en vertu de l'article 853 du code de procédure civile, alinéa 2, dans les cas où l'existence d'une obligation n'est pas sérieusement contestable, le président du tribunal judiciaire peut accorder une provision au créancier, ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire. ; que la cour d'appel ne pouvait en conséquence octroyer aux sept membres de la commission secondaire du personnel Sud 7 de la DR Auvergne, personnes physiques, une provision à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives des commissions secondaires du personnel dont ils n'étaient pas les représentants, dès lors que leurs intérêts personnels ne pouvaient pas être lésés par la**

fourniture d'informations jugées insuffisantes, qui ne peut léser que la commission, à supposer qu'elle dispose de la personnalité morale, ou les salariés dont la situation individuelle a été examinée par ladite commission ; qu'en statuant comme elle l'a fait, cependant que l'obligation d'indemnisation était sérieusement contestable ; la cour d'appel a violé l'article précité. »

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- Recevabilité à agir, afin d'obtenir des informations complémentaires de la part de l'employeur, de certains membres d'une commission secondaire du personnel mise en place en application du décret n°46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières ; nécessité de la présence à l'instance des autres membres de la commission : 1^{er} moyen du pourvoi incident, 3^e branche.
- attributions d'une commission secondaire du personnel et obtention d'informations complémentaires comportant les données à caractère personnel de salariés ; trouble manifestement illicite ; principe de minimisation des données personnelles (article 5.1 du RGPD) : 2^e moyen du pourvoi principal, 2^e et 5^e branches ;
- provision allouée à certains membres de la commission secondaire du personnel demandeurs et à une organisation syndicale, à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives de la CSP et à l'intérêt collectif de la profession : 3^e moyen du pourvoi principal, seconde branche.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Propositions de rejet non spécialement motivé du moyen unique du pourvoi principal

Ce moyen critique la limitation, mise par la cour d'appel, au contenu des informations dont la transmission a été ordonnée en première instance au bénéfice de la fédération FNME CGT et des salariés membres de la CSP. La cour d'appel a en effet décidé que cette transmission de l'état préparatoire des avancements individuels aux choix se ferait sans indication des noms et prénoms ainsi que des motifs d'absence de chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée, la restriction concernant ces données nominatives ne s'appliquant pas aux salariés dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la CSP.

Les 3 branches du moyen invoquent des griefs disciplinaires : modification des termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile (1^{ère} branche), non-respect de la contradiction en violation de l'article 16 du code de procédure civile (2^e branche) et insuffisance de motivation en violation de l'article 455 du même code (3^e branche).

Après avoir considéré qu'était justifiée la transmission d'une information plus générale aux membres de la CSP et à l'organisation syndicale, la cour d'appel a retenu les motifs suivants (arrêt, p.11) :

« Reste à examiner l'étendue de cette information transmise aux membres de la CSP. En effet, si le juge apprécie souverainement les mesures permettant de faire cesser le trouble, il doit veiller à ce qu'elles demeurent proportionnées aux intérêts en présence.

Or rien ne justifie pour chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée, que les données transmises soient nominatives, ni qu'elles fassent état du motif des absences, sauf accord d'entreprise sur ce point dont la preuve n'est pas en l'espèce rapportée. Cette restriction concernant les données nominatives ne concerne évidemment pas le cas du salarié dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la commission. Il conviendra dès lors de modifier en ce sens le périmètre de l'information comme il sera dit au dispositif.

Cette modification empêche de prononcer une astreinte. »

Si dans leurs conclusions d'appel (prod. n°4 du mémoire ampliatif) les sociétés contestaient le principe même de la transmission sollicitée par la fédération et les salariés, elle critiquait également le contenu de cette transmission ordonnée en première instance puisqu'elle soutenait notamment (p.35 à 37) que « 2) La demande de communication n'est pas proportionnée et ne respecte pas le principe de minimisation des données (...) Il s'agit d'une violation manifeste du principe de minimisation des données, dès lors qu'il n'a procédé à aucune analyse :

- du caractère suffisant ou, au contraire, insuffisant des données d'ores et déjà transmises à la CSP (qui ont permis aux CSP de rendre des avis les années précédentes sur les AIC, alors même que les états préparatoires ne leur étaient pas transmis) ;

- du caractère utile, par rapport aux prérogatives des CSP, de chaque donnée que les entreprises sont condamnées à communiquer.

- du périmètre des salariés concernés, que le juge des référés n'a pas pris le soin de restreindre aux seuls salariés concernés par les avancements individuels au choix au titre de l'année considérée, ce qui conduirait ainsi les employeurs à devoir transmettre toutes ces données personnelles sur l'ensemble des salariés de la DR Auvergne (environ 800 salariés).

A supposer que la demande de communication soit nécessaire et utile au titre d'une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, voire fondée sur un motif légitime, encore faut-il que celui-ci ne concerne que les données « adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données) » (cf. article 5, 1.-c) du RGPD).

(...) Si les intimés évoquent longuement la légitimité de leur intérêt à disposer de données à caractère personnel concernant les salariés de leur périmètre, ils ne démontrent jamais que **chaque donnée** dont ils sollicitent la transmission auprès de la CSP seraient :

- « dans les limites du strict nécessaire » pour la réalisation de l'intérêt légitime poursuivi par la CSP ;

- proportionnées par rapport à l'atteinte portée au droit fondamental des salariés concernés à la protection de leurs données personnelles, ce qui dépend « des circonstances concrètes du cas particulier ».

(...) Dans ce cadre, les intimés ne justifient pas des raisons qui conduiraient la CSP à devoir disposer des informations sollicitées concernant l'ensemble des situations individuelles (informations sur les agents relatives à leur sexe, leur âge, leur ancienneté dans l'entreprise (ou IEG), le poste occupé, leur classement actuel de niveau de rémunération (NR), ainsi que l'évolution de classement des agents sur les 5 dernières années (GF/NR), ainsi que le motif d'absence des salariés (longue maladie, invalidité catégorie 2 ou 3, congé maternité ou adoption, congé parental, congé création d'entreprise, etc), alors qu'il s'agit de données (notamment de santé) extrêmement sensibles qui ne rentrent pas dans les attributions éventuelles des membres de la CSP. (...) ».

Il ressort de ces conclusions des sociétés qu'étaient donc discutées les données personnelles, relevant d'un examen de situations individuelles d'un ensemble d'agents – données personnelles qui pourraient être divulguées par la transmission des informations demandées par les membres de la CSP et la fédération – de sorte que c'est sans modifier les termes du litige (1^{ère} branche) ni violer le principe de la contradiction (2^e branche) en répondant à un moyen, mis dans le débat par les

conclusions des employeurs, ni encourir le grief de vice de motivation (3^e branche) que la cour d'appel, procédant au contrôle de proportionnalité des intérêts en présence qu'elle devait opérer, a par une décision motivée restreint le contenu des informations dont la transmission était ordonnée.

Il peut en conséquence être proposé de rejeter par décision non spécialement motivé le moyen unique du pourvoi principal comme n'étant manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

4-2 La recevabilité à agir : le 1^{er} moyen du pourvoi incident

On peut observer que :

- la critique du 1^{er} moyen est axée sur la recevabilité, ne tendant à faire tomber la décision sur les mesures ordonnées qu'en conséquence de la recevabilité admise par le juge des référés puis la cour d'appel : **l'examen du 1^{er} moyen du pourvoi incident est donc préalable et si notre chambre décidait dans son délibéré d'une cassation à intervenir sur ce moyen, il n'y aurait pas lieu de statuer sur le moyen unique du pourvoi principal qui vient d'être examiné.**

- les deux premières branches de ce 1^{er} moyen, en ce qu'elles sont spécifiques au droit d'agir en justice d'une organisation syndicale, ne sont susceptibles d'avoir d'incidence qu'à l'égard de la recevabilité à agir de la fédération FNME-CGT, sans pouvoir affecter de façon opérante la recevabilité à agir reconnue pour les sept membres de la CSP : **Notre chambre pourrait donc rejeter par décision non spécialement motivée, pour inopérance, les 1^{ère} et 2^e branches du 1^{er} moyen du pourvoi incident en ce qu'elles ne sont pas de nature à entraîner une cassation du chef de dispositif de l'arrêt déclarant recevable l'action des sept salariés membres de la CSP Sud 7.**

- au contraire la 3^e branche pourrait être de nature à remettre en cause la recevabilité à agir tant des membres de la CSP que de la fédération.

4-2-1 la recevabilité à agir d'une organisation syndicale

Pour déclarer recevables les demandes formées par la fédération FNME-CGT, après avoir rappelé les termes des articles 31 et 122 du code de procédure civile et des articles 4.3 des deux accords de branche du 9 octobre 2007 et 2.4.3 des deux accords d'entreprise du 12 mars 2008 ainsi que les articles 4.4. et 4.4.5 de ces accords, la cour d'appel a énoncé les motifs suivants (arrêt, p.6) :

« Quant à la FNME-CGT, en tant que signataire de ces accords collectifs de branche et d'entreprise (pièces 5, 6 et 7 des intimés), qualité qui ne lui est pas contestée, et dont il ressort des observations qui précèdent qu'elle en demande l'exécution, son intérêt à agir doit aussi lui être reconnu en application de l'article L. 2262-11 du code du travail.

Au surplus, effectivement, la défense du statut et d'accords collectifs vise "l'intérêt collectif de la profession", de sorte que le droit d'agir en justice de la FNME-CGT est établi en application de l'article L. 2132-3 du même code. »

L'ordonnance de référé a, quant à elle, énoncé les motifs suivants (p.6) :

« Il résulte de cette disposition légale d'ordre public (L.2262-11 du code du travail) qu'au-delà de la défense de l'intérêt collectif de la profession par la défense du fonctionnement de la CSP et des prérogatives de ses membres, la FNME-CGT a qualité et intérêt à agir en tant que signataire d'accords collectifs de branche et d'entreprise dont elle est signataire. ».

4-2-1-1 La 1^{ère} branche du 1^{er} moyen du pourvoi principal invoque une violation de l'article L.2262-11 du code du travail : Proposition de rejet non spécialement motivé

L'article L.2262-11 du code du travail dispose que :

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, liés par une convention ou un accord, peuvent intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord.

La jurisprudence de notre chambre fait application de ces dispositions, par exemple en admettant la recevabilité à agir d'une fédération de syndicats de banques et d'établissements financiers tendant à voir reconnaître à certaines catégories de salariés bien déterminées des droits qui leur avaient été jusqu'alors refusés par leurs employeurs (Soc., 6 décembre 1979, pourvoi n° 78-11.562, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre sociale N 957) ou pour demander en exécution d'un accord collectif de condamner l'employeur à procéder aux augmentations prévues par cet accord au bénéfice d'une catégorie de cadres (Soc., 22 février 2006, pourvoi n° 04-14.771), la condition étant que l'organisation syndicale qui agit soit liée par les dispositions de l'accord collectif dont elle demande l'exécution ou la réparation de son inexécution (Soc., 10 mai 1994, pourvoi n° 92-14.097, Bulletin 1994 V N° 173).

Les juges du fond ont constaté que la fédération FNME-CGT était signataire des accords de branche et des accords d'entreprise invoqués, ce qui n'est pas remis en cause.

La 1^{ère} branche du 1^{er} moyen soutient que l'article L.2262-11 précité ne peut fonder le droit à agir de l'organisation syndicale, signataire de l'accord collectif en cause, que si cet accord comporte une disposition dont l'exécution est apte à influencer l'examen au fond de la prétention soumise au juge. Il est reproché à la cour d'appel d'avoir violé ce texte en décidant que la fédération était recevable à agir, alors qu'elle avait constaté qu'aucun des accords ne prévoit le contenu précis et le périmètre des informations à transmettre aux CSP de sorte que le litige, portant sur une insuffisance des informations et non sur une absence d'information, ne pouvait pas être objectivement tranché par l'exécution des accords dont la fédération était signataire.

Le mémoire au soutien du pourvoi incident souligne que si des stipulations conventionnelles confortent le droit des CSP et de leurs membres, en tant que personnes physiques, de recevoir des informations dans son principe, aucune disposition conventionnelle ne définit précisément et clairement ces informations et l'article L.2262-11 ne peut donc fonder l'action de la fédération.

Le mémoire en défense oppose que la recevabilité d'une prétention ne saurait être appréciée à l'aune de son bien-fondé, ce que rappelle une jurisprudence constante de

la Cour de cassation : Soc., 14 juin 2023, pourvoi n° 22-12.981 ; Soc., 14 juin 2023, pourvoi n° 22-12.981 ; 3e Civ., 8 février 2023, pourvoi n° 21-20.535, publié.
voir également Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n° 22-14.807, publié.

Ce mémoire réplique que la 1^{ère} branche n'est pas fondée : le constat de la qualité de signataire de la fédération suffisait à admettre la recevabilité des prétentions élevées par celle-ci sur le fondement des accords prévoyant expressément une information des membres des CSP par des dispositions dont il était demandé à la cour d'appel de les interpréter afin de déterminer l'étendue de l'obligation d'information mise à la charge des employeurs, de sorte que ces dispositions fondaient objectivement la solution du litige.

Ils ajoutent qu'en tout état de cause la critique de la 1^{ère} branche est inopérante, dès lors que la cour d'appel a reconnu l'action de la fédération recevable sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail.

Si dans son délibéré notre chambre décidait de suivre la thèse du mémoire en réplique au pourvoi incident, elle pourrait rejeter la 1^{ère} branche du 1^{er} moyen du pourvoi incident par décision non spécialement motivée.

4-2-1-2 La 2^e branche du moyen invoque une violation de l'article L.2132-3 du code du travail .

Ce texte 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.

La 2^e branche repose sur la prémisse, exacte en droit, selon laquelle si les syndicats professionnels peuvent devant toutes les juridictions, en application de l'article L. 2132-3 du code du travail, alinéa 2, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils ne sont pas recevables à agir pour demander communication à leur profit de documents qui, selon eux, devraient être transmis à ces institutions représentatives du personnel.

Notre chambre l'a effectivement jugé dans des arrêts :

* Soc., 11 septembre 2012, pourvoi n° 11-22.014, Bull. 2012, V, n° 226 dont le sommaire énonce : « *Si les syndicats professionnels peuvent devant toutes les juridictions, en application de l'article L. 2132-3 du code du travail, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils ne sont pas recevables à agir pour demander communication à leur profit de documents qui, selon eux, auraient dû être transmis au comité d'entreprise.* » ;

* Soc., 16 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.308, Bull. 2014, V, n° 293, dont le sommaire énonce : « *Un syndicat n'a pas qualité, sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail, à agir au lieu et place du comité d'entreprise pour que celui-ci bénéficie des informations qui lui sont destinées en application de l'article L. 2323-57 du code du travail, ou d'un accord d'entreprise. Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui, pour déclarer l'action d'un syndicat recevable, retient que celui-ci a qualité et intérêt à demander que le comité d'entreprise bénéficie de ces informations, alors que ce dernier n'en sollicitait pas la communication et ne s'était pas associé à cette demande.* »

* Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-22.465 :

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu qu'aux termes de ce texte, si les syndicats professionnels 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, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils n'ont pas qualité à agir au lieu et place de ces institutions au titre d'un défaut de consultation qu'elles n'invoquent pas ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que dans le cadre d'un plan de réorganisation des services concernant le département de la Guyane, la société EDF en son établissement de Guyane (la société) a entamé en fin d'année 2014 des discussions avec des organisations syndicales ; que suivant lettre du 20 mars 2015, trois membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail distribution d'EDF Guyane (le CHSCT) ont sollicité une réunion extraordinaire du CHSCT ; que lors de la réunion du 12 mai 2015, les membres du CHSCT issus du syndicat UTG CGT de l'éclairage en Guyane (le syndicat) en ont contesté la régularité et ont décidé de quitter la réunion ; que les membres restants ont rendu un avis favorable sur le projet ; que le 10 août 2015, le syndicat a assigné la société, prise en son établissement de Guyane, devant le tribunal de grande instance, aux fins notamment de voir prononcer la nullité de la réunion du 12 mai 2015 ;

Attendu que pour déclarer recevable l'action du syndicat, la cour d'appel a retenu qu'il agissait conformément à ses statuts pour faire annuler la réunion extraordinaire du CHSCT du 12 mai 2015 et l'avis rendu le même jour dont il exposait qu'ils avaient été pris au détriment des membres de l'organisation syndicale siégeant au sein de l'instance représentative ainsi qu'au préjudice de l'ensemble du personnel de la société ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le CHSCT n'invoquait pas l'irrégularité de cet avis, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

* Soc., 18 mai 2022, pourvoi n° 20-23.321 :

Réponse de la Cour

5. Il résulte de l'article L. 2132-3 du code du travail que si les syndicats professionnels 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, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils n'ont pas qualité à agir au lieu et place de ces institutions au titre d'un défaut de consultation qu'elles n'invoquent pas.

6. Ayant constaté l'absence d'action engagée par le comité social et économique à laquelle le syndicat aurait pu s'associer, la cour d'appel a exactement retenu que les demandes du syndicat étaient irrecevables, peu important qu'il invoque les stipulations d'un accord collectif au soutien de cette action.

7. Le moyen, qui, pris en sa seconde branche, critique des motifs surabondants, n'est donc pas fondé.

La 2^e branche, dans le prolongement de cette jurisprudence, soutient que la cour d'appel a violé l'article L.2132-3 du code du travail en déclarant recevable l'action de la fédération, alors que la CSP Sud 7 (DR Auvergne) ne sollicitait pas la communication des informations complémentaires et ne s'était pas associée à la demande de la fédération.

Le mémoire au soutien du pourvoi incident fait valoir que, le litige portant sur une prétendue irrégularité résultant selon les demandeurs de la délivrance d'informations insuffisantes pour permettre aux CSP de statuer, *« la prétention consistait bien dans l'octroi d'informations supplémentaires aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Enedis-GrdF Sud 7 (DR Auvergne). (...) Il s'agissait donc d'une action "personnelle" ou, plus largement, d'une prétention qui ne pouvait être formée que par la commission secondaire en cause »*.

A noter que dans leurs conclusions d'appel (prod.n°4, p.18), les sociétés faisaient valoir que *« même si elle n'est pas dotée de la personnalité morale, (...) l'absence de personnalité morale de la CSP (...) ne prive pas l'instance de la possibilité que lui soit reconnue une « personnalité morale judiciaire » (ou « personnalité processuelle »), dès lors que l'exercice de ses attributions consultatives suppose également et nécessairement la possibilité de les défendre en justice. »*

Le mémoire en réplique oppose que si selon la jurisprudence un syndicat ne peut effectivement agir seul au lieu et place de l'institution représentative du personnel concernée, il est en revanche recevable à s'associer à l'action menée par l'IRP en agissant à ses côtés. Or précisément, au cas présent, l'action de la fédération FNME-CGT n'avait *« pas vocation à se substituer à celle des représentants du personnel concernés par les manquements des sociétés employeurs mais bien de s'y associer puisqu'elle agissait aux côtés de ces derniers en qualité de co-demanderesse »*.

Le mémoire fait observer que l'arrêt a retenu que chaque membre de la CSP est destinataire de l'information en vertu des dispositions conventionnelles en cause et a ainsi fait ressortir que c'étaient les membres de la CSP, et non la CSP elle-même, qui étaient créanciers de l'obligation d'information pesant sur les employeurs. Dès lors que les membres de la CSP sont titulaires du droit à l'information à titre individuel et que leur demande est jugée recevable, celle de la fédération à leurs côtés en vue d'obtenir la communication des informations par eux sollicités est également recevable.

Si dans son délibéré notre chambre décidait de suivre la thèse du mémoire en réplique au pourvoi incident, elle pourrait rejeter la 2^e branche du 1^{er} moyen du pourvoi incident par décision non spécialement motivée.

4-2-2 la 3^e branche et la présence des autres membres de la commission secondaire du personnel

Cette 3^e branche invoque un manque de base légale au regard des articles 30 et 31 du code de procédure civile. Elle repose sur la prémisse selon laquelle est irrecevable 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. Il est ainsi reproché à la cour d'appel d'avoir déclaré les actions recevables en se contentant de retenir qu'aucune demande n'est formée à l'encontre des autres membres de la commission secondaire du personnel.

Pour déclarer recevable la demande des 7 membres de la CSP, la cour d'appel a statué selon les motifs suivants (arrêt, p.6) :

« Il est établi par la lecture de l'article 4.3 "Convocations", des deux accords de branche du 9 octobre 2007 et de l'article 2.4.3 des accords d'entreprise du 12 mars 2008 qui disposent que : "Les convocations sont envoyées aux membres de la commission au moins 10 jours calendaires avant la séance, ce délai pouvant être réduit en cas d'urgence. Le Secrétaire en est alors informé.

Elles sont accompagnées de l'ordre du jour et des documents relatifs aux questions portées à celui-ci" (souligné par la cour), que chacun des membres de la CSP est destinataire de l'information litigieuse.

Il est également établi par les articles 4.4.4. et 4.4.5. de ces accords :

" 4.4.4. Devoir de réserve

Les membres de la commission secondaire sont tenus à un devoir de réserve sur les débats relatifs aux situations individuelles évoqués en séance ainsi que sur les documents qui leurs sont communiqués afin d'examiner ces situations individuelles.

4.4.5 Confidentialité

Lorsqu'elle siège en matière de discipline, les documents et procès-verbaux des débats communiqués aux membres sont confidentiels ; il en est de même lorsque des documents remis sont expressément présentés comme tels",

qu'en qualité de dépositaires de cette information, ils ont des obligations.

Enfin selon l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel cadre dans les IEG du 9 octobre 2007 "4.4.3. Procès-verbal :

(...)

Le procès-verbal indique, notamment pour chaque question évoquée en séance :

*(...) les compléments d'information sollicités par les membres de la commission secondaire et les réponses fournies ainsi que les suggestions de portée locale ou générale (...)", **preuve que ce sont bien les membres de la commission qui apprécient la qualité de cette information.***

Chacun des membres à titre individuel est destinataire puis dépositaire de l'information litigieuse. Dès lors leurs demandes à ce titre sont recevables.

Nulle demande formée à l'encontre des autres membres de la CSP ne justifie en revanche leur présence. Leur absence ne peut donc entraîner l'irrecevabilité soulevée en application des textes du code de procédure civile susvisés. »

Le juge des référés a, quant à lui énoncé, les motifs suivants dans l'ordonnance (p.5):

« L'accord collectif de branche du 9 octobre 2007 relatif aux CSP reconnaît à ses membres un droit à l'information ainsi qu'il en résulte des articles 4.4 et 4.5 dudit accord: devoir de réserve, de confidentialité, obligation de communication aux membres des documents relatifs à l'examen des situations individuelles. Il existe ainsi une obligation réglementaire découlant du

*statut des IEG relatives aux prérogatives des CSP et également une obligation conventionnelle résultant des accords de branche de transmettre des informations. Enfin une note GrdF en date du 28 mai 2020 à destination des membres des CSP rappelle en préambule que "les membres des CSP ont, du fait de leur mandat, à connaître des informations individuelles et nominatives concernant les salariés de l'entreprise". (...) **Aucune demande n'est formulée à l'encontre des membres de la CSP puisque le seul débiteur de l'information sollicitée est l'employeur, soit les sociétés Enedis et GrdF. Dès lors, l'action doit être déclarée recevable.** »*

On notera enfin que la décision de première instance a ordonné (cf dispositif, p. 9) la transmission « aux membres de la commission secondaire du personnel de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne », sans limitation aux seuls 7 membres ayant saisi le juge des référés et ce conformément aux termes de la demande (cf ordonnance, p. 4) de sorte que la décision a vocation à transmettre les informations visées à l'ensemble des 18 membres de cette CSP, étant souligné que l'arrêt d'appel partiellement infirmatif quant au contenu des mentions figurant sur les informations transmises n'a pas modifié cette disposition relative aux destinataires de la transmission des informations.

Cette branche, à la différence des deux précédentes, est susceptible, si elle est fondée, d'entraîner la cassation de la décision en ce qu'elle a déclaré recevable l'action des sept membres de la CSP mais également celle de la fédération FNME-CGT.

Elle renvoie aux questions d'existence d'une personnalité morale et d'indivisibilité du litige.

4-2-2-1 La CSP a-t-elle la personnalité juridique ?

On observera que dans leurs conclusions d'appel, les sociétés contestaient la recevabilité à agir des 7 membres de la CSP « pris individuellement » pour agir au lieu et place de l'instance collégiale en soutenant que la CSP, même non pourvue de la personnalité morale, avait la possibilité d'agir en raison d'une « personnalité morale judiciaire » ou « personnalité processuelle » pour les besoins de l'exercice de ses prérogatives (cf l'extrait précédemment cité des conclusions).

Elles soutenaient également dans ces conclusions (p.21) que « La FNME-CGT et les 7 membres de la CSP sont irrecevables en leurs demandes à défaut d'avoir appelé dans la cause l'ensemble des membres de la CSP de la DR Auvergne (tiers intéressés) ».

Il convient de rappeler que la jurisprudence a reconnu aux comités d'établissement la personnalité morale et la capacité à agir en justice par un arrêt ancien du 28 janvier 1954, 2^e chambre civile, 28 janvier 1954, 54-07.081, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre civile 2 N. 32 P. 20 :

Sur le moyen unique pris en sa seconde branche : Vu les articles 1^{er} paragraphe 2 et 21 de l'ordonnance législative du 22 février 1945, 1^{er} du décret du 2 novembre 1945 ;

Attendu 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 groupements, **il en reconnaît, au contraire, implicitement mais nécessairement, l'existence en faveur d'organismes créés par la loi elle-même avec mission**

de gérer certains intérêts collectifs présentant ainsi le caractère de droits susceptibles d'être déduits en justice ;

Attendu qu'après avoir, en son article 1er, institué des comités d'entreprises dans toutes les entreprises qu'elle énonce, l'ordonnance susvisée dispose : "le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives du travail et de vie du personnel, ainsi que des règlements qui s'y rapportent" ; "Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion ... dans les conditions qui seront fixées par un décret pris en Conseil d'Etat" ; "Le décret déterminera notamment les règles d'octroi et l'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprises" ;

Attendu que l'article 21 de la même ordonnance est ainsi conçu :

"Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il sera créé des comités d'établissements dont la composition et le fonctionnement seront identiques à ceux des comités d'entreprises définis aux articles ci-dessus, qui auront les mêmes attributions que les comités d'entreprises dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements ; "Le comité central d'entreprise sera composé de délégués élus des comités d'établissements" ;

Attendu que, pour déclarer irrecevable l'action intentée contre le sieur X..., en remboursement du prix d'un marché de vêtements prétendu non exécuté par le Comité d'établissement de Saint-Chamond de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt, représenté par son Président, le sieur Y..., l'arrêt attaqué énonce qu'un groupement n'a la personnalité civile que si celle-ci lui a été expressément attribuée ; que le silence de la loi relativement aux comités d'établissements dans une matière ou une disposition expresse est indispensable ne peut s'interpréter que comme étant l'expression de la volonté de n'attribuer la personnalité civile qu'aux seuls comités d'entreprises, l'existence et le fonctionnement des comités d'établissements devant se confondre avec la personnalité des comités centraux d'entreprises et les comités d'établissements ne pouvant contracter ou agir en justice que par l'intermédiaire de ces derniers ; Mais, attendu que, d'après l'article 21 précité, la composition et le fonctionnement des comités d'établissements sont identiques à ceux des comités d'entreprises et ont les mêmes attributions que ces derniers dans les limites des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements ;

Et attendu que si les dispositions de l'article 1er du décret du 2 novembre 1945, prises en application de l'article 2, alinéa 2 de l'ordonnance législative, ne visent expressément que les comités d'entreprises, elles impliquent nécessairement reconnaissance de la personnalité civile des comités d'établissements, celle-ci n'étant pas moins indispensable à l'exercice d'attributions et à la réalisation de buts identiques, dans le champ d'action qui leur est dévolu par ladite ordonnance elle-même ;

D'où il suit qu'en déclarant, pour les motifs qu'elle a admis, l'action dudit comité d'établissement irrecevable, la Cour d'appel a faussement appliqué, et par suite, violé les articles invoqués au moyen ;

Notre chambre a reconnu la personnalité morale et la capacité à agir en justice:

- au comité de groupe : Soc., 23 janvier 1990, pourvoi n° 86-14.947, Bulletin 1990 V N° 20 dont le sommaire énonce : « *Les comités de groupe institués par les articles L 439-1 et suivants du Code du travail sont dotés d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge et possèdent donc la personnalité civile qui leur permet d'ester en justice. »*

- ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : Soc., 17 avril 1991, pourvoi n° 89-43.767, 89-43.768, 89-43.769, 89-43.770, 89-17.993, Bulletin 1991 V N° 206 dont le sommaire énonce : « *La personnalité civile n'est pas une création de la loi. 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. Dès lors, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail institués par les articles L 236-1 et suivants du Code du travail, qui ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail et sont dotés, dans ce but, d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge, ont la personnalité civile. » Voir également Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-26.258, Bull. 2015, V, n° 39.

On rappellera à cet égard que selon l'article 3 (annexe) du décret n°46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières, 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, qu'afin de garantir une représentation des salariés relevant de la catégorie des cadres équivalente à celle assurée par les commissions secondaires à l'égard du personnel non cadre, sont mises en place au niveau de chacune des entreprises soit une ou plusieurs commissions secondaires compétentes pour le personnel cadre, soit une délégation cadre au sein des commissions secondaires existantes.

La composition des commissions secondaires du personnel est paritaire : elles sont présidées par le chef d'entreprise ou son représentant, lequel a voix prépondérante en cas de partage égal des voix, les avis de la commission étant émis à la majorité des voix.

Enfin, les membres des commissions sont désignés par les organisations syndicales sur la base de leur représentativité constatée par collège lors de l'élection des membres des comités d'entreprise, ou sur la base de celle constatée pour l'élection des délégués du personnel dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise.

Les attributions des CSP sont définies par ce même article 3 (annexe) de la façon suivante :

Les commissions secondaires :

- formulent un avis sur les demandes de changements d'affectation ou de classification non liées à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, pour les agents du ou des collèges concernés ;
- examinent les conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes relevant du ou des collèges concernés (y compris les questions d'admission au stage statutaire, de titularisation et de réintégration) ;
- émettent un avis sur les propositions d'avancement pour le ou les collèges concernés ;
- émettent des propositions de sanction disciplinaire pour les agents du ou des collèges concernés, dans les conditions prévues à l'article 6 du statut ;
- formulent un avis sur les propositions de classement de services actifs concernant les agents du ou des collèges concernés ;
- examinent, pour les domaines de compétence ci-dessus énumérés, les requêtes individuelles concernant le ou les collèges concernés, et émettent un avis sur la suite à donner à ces requêtes. Ces requêtes demeurent susceptibles d'un recours auprès de la Commission supérieure nationale du personnel (CSNP) ;
- émettent des suggestions sur toutes les questions relevant des domaines ci-dessus. Lorsque ces suggestions ont une portée générale, elles sont obligatoirement transmises à la CSNP par le président de la commission secondaire ;

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

Le paragraphe 3 du même article 3 (annexe) précise, concernant les « Modalités d'intervention de la commission supérieure nationale et des commissions secondaires en matière d'avancement et de discipline » que :

Lorsque la commission supérieure nationale ou les commissions secondaires siègent en matière d'avancement ou de discipline, seuls peuvent siéger des représentants du personnel appartenant à une échelle égale ou supérieure à celle de l'agent appelé à comparaître ; la composition de la commission est alors modifiée en conséquence, la représentation paritaire étant maintenue en toute hypothèse.

Toutefois, lorsque l'application de cette règle aurait pour conséquence de réduire la représentation du personnel à moins de deux représentants, il est fait appel à des suppléants remplissant les conditions hiérarchiques nécessaires, afin que le nombre des membres délibérant, représentant le personnel, soit au moins de deux.

Pour l'application de ces règles, il est dressé pour la commission supérieure nationale et une liste de suppléants de différentes échelles comprenant, outre les suppléants visés au paragraphe I ci-dessus, les suppléants spéciaux compétents uniquement en matière d'avancement et, pour la commission supérieure nationale, en matière de discipline.

De même, il est dressé pour chacune des commissions secondaires, et par ses soins, une liste semblable.

Pour répondre à la 3^e branche du 1^{er} moyen, notre chambre devra donc s'interroger sur le point de savoir si la personnalité juridique peut ou non être reconnue, au vu de sa composition et de ses attributions ainsi définies, à une commission supérieure du personnel prévue par le statut propre aux industries électriques et gazières. De la réponse à cette question, dépendra la détermination du titulaire du droit à l'information revendiquée.

Mais, à cet égard, on peut rappeler que dans l'ouvrage « Droit de la représentation du personnel »³, les auteurs écrivent (point 531.04 et 531-05) que :

« La personnalité juridique est un statut. Un statut car elle permet de déterminer dans l'ordre juridique les acteurs que sont les sujets de droit. Par ce statut les sujets de droit sont les personnes juridiques. (...) La personnalité civile n'investit pas de la même manière les personnes physiques et les personnes morales. Elle est acquise aux premières, de manière égale, par la seule survenance d'un fait : la naissance viable et vivant. Elle constitue pour les autres une technique permettant de les instituer en sujets de droit. En cela, son attribution est une question de politique juridique, la loi partageant avec la jurisprudence le pouvoir d'en décider. (...) La juridicité d'un groupement ne dépend pas nécessairement de l'attribution à celui-ci de la personnalité juridique. (...) Les groupements de personnes peuvent être reconnus par le droit et celui-ci ne pas leur attribuer la personnalité morale, ce qui montre que la personnalité juridique est une technique d'institution de sujets de droit. Le droit peut faire produire des effets de droit au groupement sans lui reconnaître la qualité de sujet de droit. C'est donc un choix de politique juridique qu'a opéré l'ordonnance du 22 septembre 2017 (n°2017-1386) en dotant le CSE plénier d'une personnalité juridique, sans la prévoir en ce qui concerne le CSE restreint.(...) ».

³ Dalloz Action 2019-2020 ; G. Loiseau, P. Lokiec, L. Pécaut-Rivolier et P-Y. Verkindt

Un parallèle peut être ainsi fait avec une unité économique et sociale, qui sans avoir de personnalité juridique est une structure produisant des effets de droit, avec notamment l'institution d'une IRP au niveau du périmètre de l'UES, dont découlent des règles processuelles en lien direct avec la notion d'indivisibilité du litige.

4-2-2-2 Les parties intéressées et l'indivisibilité du litige

Par un arrêt du 26 février 2020, (Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-22.123, publié), notre chambre a jugé que « *Lorsqu'une action concerne l'exercice de sa mission par une institution représentative d'une unité économique et sociale (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.* » (sommaire).

Par cet arrêt, notre chambre a approuvé la décision du président d'un tribunal de grande instance qui avait déclaré irrecevable la contestation des honoraires d'expertise formée par une société faisant partie d'une unité économique et sociale, en constatant que cette action en contestation des honoraires de l'expert mandaté par le CHSCT de l'UES n'avait été introduite, dans le délai de forclusion, que par l'une des entreprises composant l'UES, et que l'autre entreprise n'était intervenue à l'instance que postérieurement à l'expiration de ce délai.

Voir pour une illustration récente, Soc., 29 juin 2022, pourvoi n° 21-24.553.

Cet arrêt du 26 février 2020 s'inscrit dans le prolongement d'un arrêt plus ancien, Soc., 23 juin 2010, pourvoi n° 09-60.341, Bull. 2010, V, n° 148 par lequel notre chambre a jugé :

Sur le moyen relevé d'office après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu l'article 32 du code de procédure civile ;

Attendu qu'est irrecevable toute prétention émise par ou contre une personne dépourvue du droit d'agir ; que cette situation n'est pas susceptible d'être régularisée lorsque la prétention est émise par ou contre une partie dépourvue de personnalité juridique ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que "l'unité économique et sociale Novergie" et "l'établissement unité économique et sociale Novergie Sud Ouest" ont saisi le tribunal d'instance de Bordeaux d'une requête en annulation de la désignation de M. [X...] opérée par lettre du 20 avril 2009 au sein de l'établissement Novergie Sud Ouest par le syndicat Avenir syndical des métallurgistes et activités connexes (ASMAC-UNSA) ;

Attendu que pour déclarer cette requête recevable, le jugement, après avoir constaté le défaut de qualité à agir de ses auteurs, retient que les sociétés composant les unités économiques et sociales Novergie et Novergie Sud Ouest sont intervenues volontairement à l'instance ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'instance ayant été introduite par des parties dépourvues de personnalité juridique, les interventions volontaires ne pouvaient régulariser la procédure, le tribunal a violé le texte susvisé ;

Par ailleurs, notre chambre a jugé que :

Sur le premier moyen, pris en ses deux premières branches :

Vu les articles L. 412-11 et L. 412-15 du code du travail ;

Attendu que les sociétés Lead génération, B2S CRM, Symphoning, et Business support services (B2S) ont saisi le tribunal d'instance d'une contestation de la désignation faite le 17 février 2006 par le syndicat CGT de M. [X...] comme délégué syndical de l'unité économique et sociale

constituée des sociétés B2S, B2S Valenciennes, B2S Rennes, B2S Strasbourg, B2S Chalon-sur-Saône, B2S Le Mans, B2S Paris, B2S CRM, Lead génération, Symphoning, Timing, B2S SA et Elucydée ; que le tribunal d'instance a constaté qu'il existait une unité économique entre ces sociétés sans avoir convoqué huit d'entre elles et a rejeté la demande d'annulation de la désignation de M. [X...] ;

Attendu cependant 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** ; qu'en statuant sur l'existence de l'unité économique et sociale sans avoir averti par l'intermédiaire du greffier toutes les parties intéressées au litige, en ordonnant au besoin, la régularisation de la procédure à cette fin et le renvoi à une audience ultérieure, le tribunal a violé les textes susvisés ;

Soc., 20 juin 2007, pourvoi n° 06-60.192 .

Il est ainsi renvoyé à l'indivisibilité du litige, déjà évoqué dans un arrêt publié du 14 février 1984, Soc., 14 février 1984, pourvoi n° 83-61.037, Bulletin 1984 V N° 68, ayant jugé que « *Viola l'alinéa 3 de l'article L 412-15 du Code du travail résultant de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, le tribunal d'instance qui décide que trois centres de formation des apprentis des Métiers de la construction constituent une unité économique et sociale pour la désignation des délégués syndicaux **sans convoquer à l'audience deux de ces centres dont l'autonomie était en discussion et qui étaient donc parties nécessaires à un litige dont l'objet était indivisible.*** » (sommaire).

Or l'article 615 du code de procédure civile dispose que :

En cas d'indivisibilité à l'égard de plusieurs parties le pourvoi de l'une produit effet à l'égard des autres même si celles-ci ne sont pas jointes à l'instance de cassation.

Dans le même cas, le pourvoi formé contre l'une n'est recevable que si toutes sont appelées à l'instance.

Notre chambre fait régulièrement application de cette disposition en matière de contentieux d'élections professionnelles (Soc., 7 mai 1987, pourvoi n° 86-60.315, Bull. V, n° 281 ; Soc., 9 mai 1989, pourvoi n° 88-60.490, Bull. V, n° 343 ; Soc., 20 mars 1990, pourvoi n° 89-61.200, Bull. V, n° 129).

Des dispositions similaires concernant l'appel sont prévues par les articles 552 et 553 du code de procédure civile.

La 3^e branche du 1^{er} moyen renvoie à cette notion de « parties intéressées » dont la présence est nécessaire à la procédure, puisqu'il est soutenu qu'est irrecevable l'action formée sans avoir appelé à l'instance la ou les personnes susceptibles de voir leur situation juridiquement affectée par la décision à rendre.

On pourra d'ailleurs observer que le commission supérieure du personnel est incontestablement une instance collégiale et que pour rendre un avis, les membres composant cette formation collégiale et délibérant doivent pouvoir disposer des mêmes éléments d'information : à noter que la cour d'appel, confirmant en cela la décision de première instance, a ordonné la transmission des informations aux membres de la CSP, donc à l'ensemble des membres de la commission, et pas uniquement aux sept membres à l'origine de l'instance.

4-2-2-3 Les mémoires

Le mémoire au soutien du pourvoi incident s'appuie essentiellement sur une thèse de Mme la Professeure Liza Veyre consacrée à « la notion de partie en procédure civile » (RJS, 2019, pref. E. Jeuland) selon laquelle « *le fait de prononcer l'irrecevabilité de 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, ne pose en jurisprudence pas de difficulté* ». Il cite les arrêts suivants :

- 1^{re} Civ., 13 novembre 2014, pourvoi n° 13-21.018, Bull. 2014, I, n° 188, en matière d'état des personnes⁴ ;
- 1^{re} Civ., 22 mars 2012, pourvoi n° 09-72.792, Bull. 2012, I, n° 62,
- 3^e Civ., 5 avril 2006, pourvoi n° 05-10.777, Bull. 2006, III, n° 99, en matière de droit de préemption et de rétrocession de la SAFER⁵.

Le mémoire ampliatif fait valoir que « *la situation juridique des autres membres de la CSP aurait été affectée en ce qu'ils auraient bénéficié d'un droit à communication d'informations -au demeurant susceptibles de porter atteinte aux règles du RGPD-*

Ceux-ci devaient donc être appelés à la cause et ne l'ayant pas été, l'action exercée par les demandeurs au pourvoi principal était irrecevable. »

Le mémoire en défense au pourvoi incident réplique que les arrêts visés ont été rendus dans le cadre d'actions bien particulières, sans rien de commun avec le cas d'espèce, et ne sauraient donc être lus comme consacrant un principe général applicable en toutes matières comme tentent de le présenter les sociétés. Il ajoute qu'on voit mal en quoi une telle « modification » de leur situation juridique aurait nécessité que les autres membres de la CSP soient appelés en la cause.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments que notre chambre devra apprécier les mérites de la 3^e branche du 1^{er} moyen du pourvoi incident.

Si dans son délibéré la chambre venait à décider d'une cassation à intervenir sur le 1^{er} moyen du pourvoi incident, pris en sa 3^e branche, il pourrait être envisager de casser sans renvoi conformément aux articles 627 du code de procédure civile et L.411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire.

Les parties sont en conséquence invitées, en application de l'article 1015 du code de procédure civile, à présenter leurs observations dans les 15 jours de la mise en ligne du présent rapport valant avis dudit article.

4-3 Le principe et le contenu des informations dont la transmission est ordonnée : le 2^e moyen du pourvoi incident

⁴ Sommaire : « *La recevabilité d'une action tendant à la reconnaissance d'une ascendance génétique par voie d'expertise, lorsque celle-ci nécessite une exhumation, est subordonnée à la mise en cause des ayants droit du défunt. L'absence d'une telle mise en cause doit être relevée d'office par le juge, les fins de non-recevoir en matière d'état des personnes ayant un caractère d'ordre public.* »

⁵ Sommaire : « *La recevabilité de l'action n'étant pas subordonnée à la mise en cause d'autres parties que celles obligées par l'acte faisant l'objet de la contestation, une cour d'appel, qui a retenu que la participation d'un prêteur de deniers à l'acte de vente signé en exécution d'une rétrocession par une société d'aménagement foncier et d'établissement rural (SAFER) ne lui conférait aucun droit ni aucune obligation lors du transfert de droits réels opéré, en a exactement déduit que l'action en annulation de la décision de rétrocession et des actes de vente subséquents, engagée sans mise en cause du prêteur de deniers, était recevable.* »

Le 1^{er} moyen étant préalable en ce qu'il porte sur la recevabilité des demandes, il n'y aurait pas lieu de statuer sur ce 2^e moyen si notre chambre décidait d'une cassation à intervenir sur le 1^{er} moyen ci-dessus examiné.

4-3-1 les motifs de l'arrêt attaqué

Pour faire droit à la demande de transmission d'informations complémentaires selon un certain contenu, la cour d'appel a statué selon les motifs suivants (arrêt, p.8 à11):

« Dans le cas d'espèce, le trouble manifestement illicite serait caractérisé par une transmission d'information jugée insuffisante aux CSP, contraire à leurs obligations réglementaires ou légales, qui les empêcherait d'exercer leur mission. Il ne peut s'agir pour les CSP de se substituer aux institutions représentatives du personnel de droit commun (CSE notamment) mais d'être en capacité d'exercer leurs propres prérogatives.

Les informations demandées ont un caractère personnel. Leur transmission peut donc heurter les règles résultant de la nécessité de les protéger.

Aux termes de l'article 6 du RGPD relatif à la « Licéité du traitement » les principes suivants sont posés: (...)

La transmission de ces données personnelles peut donc être justifiée par l'exécution du contrat de travail ou si un texte légal donne à son bénéficiaire une obligation qui l'impose. Aussi bien le statut des IEG, les accords de branche que les accords d'entreprise sont donc susceptibles de permettre des dérogations aux règles qui régissent la protection des données personnelles et qui imposent "un principe de minimisation des données"(article 5 § 1 c) du RGPD qui prévoit que les données à caractère personnel doivent être "adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées".

Effectivement ainsi que le relèvent les appelantes, aucun de ces accords ne prévoit le contenu précis et le périmètre des informations à transmettre aux CSP.

Dès lors l'analyse des statuts et celles des accords collectifs s'avère nécessaire.

Selon l'article 31 du statut :

"Le personnel est représenté :

Paragraphe 1.

Sur le plan syndical : par ses organisations syndicales nationales et locales représentatives.

Paragraphe 2.

Sur le plan de la représentation du personnel : par les délégués du personnel, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi que les comités d'entreprise ou, le cas échéant, les comités d'établissement et les comités centraux d'entreprise (anciennement comités mixtes à la production et conseils supérieurs consultatifs des comités mixtes à la production), dans les conditions fixées par le décret en Conseil d'Etat portant adaptation des institutions représentatives du personnel. Au sein des comités d'entreprise ou d'établissement et des comités centraux d'entreprise, des commissions spécialisées sont mises en place en tant que de besoin.

Paragraphe 3.

Sur le plan administratif : par les commissions du personnel sur les questions définies à l'article 3 du présent statut".

L'article 3 du statut national des IEG issu du décret n°46-1541 du 22 juin 1946 pris en application de l'article 47 de la loi n°46-628 du 8 avril 1946 « sur la nationalisation de

l'électricité et du gaz » dispose que : “ En ce qui concerne les questions intéressant le recrutement, l'avancement, la discipline et autres problèmes statutaires intéressant le personnel mentionnés au paragraphe 2 du II du présent titre, il est institué une commission supérieure nationale et des commissions secondaires du personnel dont la composition et les attributions sont ainsi fixées : (...)⁶

Il résulte de l'avant dernière proposition, qu'à l'évidence l'analyse des attributions des CSP est indissociable de l'analyse de celles de la commission supérieure nationale du personnel à qui sont transmises les “suggestions (qui) ont une portée générale”.

Or selon l'article 8 des statuts :

“ La commission supérieure nationale du personnel réparti dans chaque échelle, les emplois, fonctions, postes effectivement exercés.

Les agents correspondant à ces échelles y sont affectés :

Soit directement au moment de leur admission dans le personnel statutaire, en considération de leurs titres, qualités, compétences ou aptitudes professionnelles, techniques, commerciales ou administratives, après avis :

a) De la commission interrégionale du personnel, pour les emplois, fonctions ou postes relevant des échelles 15 à 20 (cadres) ;

b) De la commission secondaire, pour les emplois, fonctions ou postes relevant des échelles 1 à 15 (ouvriers, employés, agents de maîtrise) ;

Soit à la suite de décision d'avancement d'échelle prise dans les conditions fixées à l'article 11 du présent statut.

Tous les postes, fonctions ou emplois de la présente classification doivent être pourvus par décision officielle comme il est indiqué ci-dessus. La commission supérieure nationale du personnel a charge de contrôler que les règles relatives à l'admission, à l'affectation et à l'avancement des agents soient respectées ; elle saisit les conseils d'administration des infractions qui seraient commises”. (Souligné par la cour)

Ces commissions, les CSP par leur pouvoir de suggestions qui ont une portée générale, la CSNP par son devoir de contrôle de la bonne application des “règles relatives à l'admission, à l'affectation et à l'avancement des agents soient respectées”, ont nécessairement besoin d'avoir une vision globale de la population salariale dépendant de chaque CSP. Dans ces conditions, les seules informations concernant les salariés dont le cas est examiné en CSP n'est pas suffisante; est donc justifiée légalement cette transmission d'information plus générale, contestée par les appelantes.

Par ailleurs, sur la “Méthode de classement des emplois en services actifs”(…) étant précisé que “sont classés en services actifs les emplois répondant (à des) critères de pénibilité” (Article 46 des statuts). “IV. - Tout agent ayant occupé effectivement un emploi au cours d'une année se voit notifier par son employeur, avant le 30 avril de l'année suivante, le taux de services actifs affecté à cet emploi pour l'année considérée, à l'exception des situations mentionnées au V du présent B et au III de l'article 3 du décret n° 2011-1175 du 23 septembre 2011. Le taux de services actifs est pris en compte au prorata du temps de travail effectif.

Les taux et qualifications retenus pour l'année considérée, pour chaque agent et pour le ou les emplois occupés pendant l'année considérée, sont communiqués pour information au début de

⁶ Suit la citation du texte relatif à la commission supérieure nationale et aux commissions secondaires du personnel, ces dernières ayant déjà été reproduites supra.

l'année suivante à la commission secondaire du personnel compétente préalablement à la notification à chaque agent concerné."

En outre, toujours selon ce même article, le salarié peut contester "le taux de services actifs qui lui est notifié par l'employeur", il présente alors une "requête à la commission secondaire du personnel compétente".

Pour apprécier cette information qui lui est donnée pour chaque salarié ou le bien fondé de la requête qui lui est présentée par le salarié, la CSP compétente doit nécessairement également, avoir une vision globale de la population salariée qui en dépend.

Enfin les intimés en produisant plusieurs accords d'entreprise (pièces 30 à 33) démontrent que notamment sur les modalités communes d'attribution des mesures salariales par le Directeur d'Unité, la CSP est systématiquement consultée pour avis.

Selon l'accord de branche du 9 octobre 2007 relatif aux CSP (chapitre III), ou celui du même jour relatif aux CSP Cadre :

- « La consultation de la CSP (qui) doit précéder la décision de l'employeur, (...) s'entend de l'organisation d'un débat sur un problème soumis à la commission pour que celle-ci émette un avis ».

Est donc justifiée à nouveau cette transmission d'information plus générale, contestée par les appelantes dont la demande d'information ne peut donc aboutir.

Reste à examiner l'étendue de cette information transmise aux membres de la CSP. En effet, si le juge apprécie souverainement les mesures permettant de faire cesser le trouble, il doit veiller à ce qu'elles demeurent proportionnées aux intérêts en présence.

Or rien ne justifie pour chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée, que les données transmises soient nominatives, ni qu'elles fassent état du motif des absences, sauf accord d'entreprise sur ce point dont la preuve n'est pas en l'espèce rapportée. Cette restriction concernant les données nominatives, ne concerne évidemment pas le cas du salarié dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la commission. Il conviendra dès lors de modifier en ce sens le périmètre de l'information comme il sera dit au dispositif. »

4-3-2 le trouble manifestement illicite : les 1^{ère} et 2^e branches

4-3-2-1 La 1^{ère} branche du 2^e moyen invoque une violation de l'article 835 du code de procédure civile : Proposition de rejet non spécialement motivé

Ce texte dispose que :

Le président du tribunal judiciaire ou le juge des contentieux de la protection dans les limites de sa compétence peuvent toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans les cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, ils peuvent accorder une provision au créancier, ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

La 1^{ère} branche reproche à la cour d'appel d'avoir violé ce texte en ordonnant la transmission d'information plus générale en l'absence d'illécity manifeste, dès lors qu'elle avait constaté qu'aucun des accords de branche ou d'entreprise auxquels renvoie le statut national du personnel des IEG ne prévoit le contenu précis et le périmètre des informations à transmettre aux CSP.

Cette branche fait donc écho à ce qui est soutenu au travers de la 1^{ère} branche du 1^{er} moyen précédemment examiné.

Or on rappellera que selon la jurisprudence constante de notre chambre, il entre dans les pouvoirs de la formation de référé de la juridiction prud'homale d'interpréter une convention ou un accord collectif : Soc., 28 septembre 2011, pourvoi n° 09-72.942 et plus récemment, Soc., 6 février 2019, pourvoi n° 17-17.190

Sur les deux moyens réunis :

Attendu selon l'ordonnance de référé, rendue en dernier ressort (conseil de prud'hommes de Riom, 8 février 2016), que M. [Y...], délégué du personnel, a saisi en référé la juridiction prud'homale, avec le syndicat CGT, d'une demande de paiement d'heures de délégation et de dommages-intérêts ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'ordonnance de dire y avoir lieu à référé et de le condamner à différentes sommes à titre de rappel de salaire pour des heures de délégation et de dommages-intérêts, ainsi qu'à des dommages-intérêts au syndicat, alors, selon le moyen :

(...)

3°/ qu'il n'est pas du pouvoir de la juridiction de référé de faire application d'une convention collective dont l'interprétation ou la validité font l'objet d'une contestation sérieuse ; que les conclusions de la société ATR révélaient l'existence d'une contestation sérieuse relative à l'interprétation de l'article 7.3.a de la convention collective nationale des Transports Publics et à sa conformité aux dispositions de l'article L. 2315-1 du code du travail issues de la loi du 20 décembre 1993 ; qu'en affirmant néanmoins que la demande remplissait la condition d'absence de contestation sérieuse et qu'il s'agissait de faire cesser un trouble manifestement illicite, la formation de référé du conseil de prud'hommes a violé les articles R. 1455-5, R. 1455-6 et R. 1455-7 du code du travail ;

(...)

Mais attendu, d'abord, **qu'il entre dans les pouvoirs de la formation de référé de la juridiction prud'homale d'interpréter une convention ou un accord collectif** ;

Attendu, ensuite, qu'en application de l'article 7.3.a de la convention collective des transports routiers, les délégués du personnel titulaires doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois quelle que soit la taille de l'entreprise ; que l'article 7 n'ayant pas été modifié postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, il continue à produire ses effets ;

Attendu enfin, qu'ayant relevé que l'article 7.3.a de la convention collective des transports routiers dans sa rédaction postérieure à la version de l'article L. 2315-1 du code du travail issue de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, prévoyait un nombre d'heures de délégation maximal de quinze heures, le conseil de prud'hommes qui en a exactement déduit que l'obligation de paiement des salaires correspondant à quinze heures de délégation n'était pas sérieusement contestable, a légalement justifié sa décision ;

Voir également : Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-15.713 qui a censuré l'arrêt statuant en référé d'une cour d'appel qui avait retenu l'existence d'une contestation sérieuse sans rechercher si la notion de temps de présence figurant dans l'accord

collectif en cause devait être assimilée à celle d'ancienneté ; Soc., 15 juin 2016, pourvoi n° 14-19.257.

Ainsi que le souligne le mémoire en défense au pourvoi incident concernant l'information due à un comité d'entreprise, notre chambre a jugé par un arrêt publié du 16 avril 1996 (Soc., 16 avril 1996, pourvoi n° 93-15.417, Bulletin 1996 V n° 163) que *« Aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 431-5 du Code du travail, pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations Ayant relevé, d'une part, que le projet soumis à l'avis du comité devait s'analyser comme une opération de restructuration et de réorganisation du groupe pouvant avoir des incidences sur les effectifs de la société et, d'autre part, que des informations précises n'avaient été fournies sept jours seulement avant la date à laquelle il devait exprimer son avis, une cour d'appel a pu décider qu'un trouble manifestement illicite résultait de ce que le comité n'avait pas été informé et consulté préalablement dans un délai lui permettant d'émettre un avis en connaissance de cause et ordonner la mesure de remise en état qui s'imposait pour faire cesser le trouble. »* (sommaire), notre chambre ayant ainsi validé la décision ayant en référé notamment ordonné à un employeur de communiquer au comité d'entreprise différents documents.

Le mémoire en défense au pourvoi incident cite également un arrêt publié de la chambre commerciale du 29 janvier 2008, Com., 29 janvier 2008, pourvoi n° 06-20.311, Bull. 2008, IV, n° 24, concernant les informations pouvant être remises en référé à un administrateur salarié, arrêt dont le sommaire énonce : *« C'est à bon droit qu'une cour d'appel, ayant retenu que les administrateurs représentant les salariés avaient demandé au président du conseil d'administration la convocation du conseil en temps utile pour répondre à une communication de griefs de la Commission européenne et relevé que le président n'avait pas procédé à cette convocation, a décidé que chacun de ceux-ci était recevable à saisir le juge des référés en invoquant une violation du règlement intérieur constitutive d'un trouble manifestement illicite. »* Pour rejeter le moyen critiquant l'arrêt d'appel qui avait ordonné la convocation d'un conseil d'administration et la mise immédiate à la disposition de l'ensemble des administrateurs l'intégralité de la communication des griefs de la Commission européenne, la chambre commerciale a notamment répondu :

Et attendu, en second lieu, qu'après avoir énoncé que le président du conseil d'administration a l'obligation de communiquer aux administrateurs les documents nécessaires pour permettre au conseil de remplir sa mission et de délibérer utilement, l'arrêt relève que tous les administrateurs, y compris ceux qui représentent les salariés, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par le président du conseil d'administration et qu'il n'est pas établi que la Commission européenne ait exigé la communication aux administrateurs d'une version expurgée de la lettre de griefs validée par elle ; qu'en l'état de ces énonciations et constatations faisant ressortir que la communication aux administrateurs de la lettre de griefs de la Commission européenne était nécessaire à l'exercice de leur mission et que cette communication ne se heurtait pas plus aux exigences de la discrétion qu'à celles de la Commission européenne, la cour d'appel a retenu à bon droit que le refus de communiquer ce document était source d'un trouble manifestement illicite auquel il convenait de mettre fin ;

Au cas présent, la cour d'appel a analysé les différentes dispositions du statut national du personnel des IEG applicables en l'espèce, dont elle a déduit que la CSP devait avoir une vision globale de la population salariée relevant de sa compétence, de sorte qu'elle a fait droit à la demande tendant à une information plus générale de ses membres.

Si dans son délibéré notre chambre considérait que le principe même de l'information due par les sociétés aux membres de la commission secondaire du personnel (voire à la commission elle-même) n'était pas contesté comme résultant des dispositions statutaires rappelées par la cour d'appel, que seul était en litige le contenu de cette information, elle pourrait alors décider de rejeter par arrêt non spécialement motivé cette 1^{ère} branche comme n'étant manifestement pas de nature à entraîner la cassation dès lors qu'il entrerait dans les pouvoirs de la formation de référé d'interpréter les accords collectifs en cause.

4-3-2-2 La 2^e branche invoque un manque de base légale au regard du même article 835 du code de procédure civile et de l'article 3 (annexe Commissions du personnel) du statut du personnel des industries électriques et gazières approuvé par décret n°46-1541 du 22 juin 1946.

Cette branche repose sur la prémisse selon laquelle il est statutairement prévu que les commissions secondaires du personnel peuvent uniquement émettre des suggestions dans leurs domaines précis de leurs attributions, que la portée de ces suggestions soit ou non générale.

Il est ainsi soutenu que cet article 3 définit strictement les attributions des CSP, que l'exercice des prérogatives d'une CSP implique, pour chacune des attributions, l'examen de situations individuelles et que donc les « suggestions » – prérogative sur laquelle s'est fondée la cour d'appel – ne peuvent être émises qu'à l'occasion de l'examen de ces situations individuelles et seulement pour être étudiées par la commission supérieure national du personnel.

Le mémoire au soutien du pourvoi incident fait valoir que « Lorsqu'au détours de l'examen d'une situation individuelle sur les questions relevant de leur domaine de compétence dont elle a vocation à connaître, la CSP identifie une question de portée générale, les membres peuvent émettre à cette occasion auprès du président de la CSP une suggestion à transmettre à la CSNP. Ce n'est donc que dans ce cadre bien précis où la CSP est amenée à examiner une situation individuelle qui rentre dans ses prérogatives, qu'une question de portée plus générale peut être élevée. Il est donc certain que, dans le cadre de ces attributions, les CSP ne nécessitent, pour exercer correctement leurs attributions, que des informations relatives aux situations individuelles qu'elles doivent examiner. Dès lors, la cour d'appel ne pouvait déduire du pouvoir de suggestion à portée générale que les CSP devaient disposer d'informations globales sur le personnel. »

Il ajoute que les salariés et syndicat demandeurs au pourvoi principal entretiennent une confusion entre ce qui est remis aux membres des CSP et les documents remis aux délégués syndicaux d'établissement à l'occasion de la négociation salariale annuelle, laquelle a pour l'essentiel 2 objets : « fixer le budget consacré aux mesures salariales pour l'année N (mesures d'avancement au choix et autres mesures salariales individuelles comme les promotions en GF/NR ou mesures liées à la mobilité) ; déterminer les principes d'attribution

des augmentations individuelles pour l'ensemble des salariés statutaires. Cet accord (ou DUE en cas d'échec) détermine ainsi l'enveloppe (en nombre de NR) à distribuer pour l'année N. »

Il précise que c'est dans ce cadre et en vertu d'une pratique ancienne que les sociétés remettent aux délégués syndicaux des états préparatoires aux avancements au choix, contenant donc des données personnelles sur tous les salariés de l'établissement, mais que c'est parfaitement distinct des éléments d'information transmis via les bordereaux (accompagnant les convocations avec l'ordre du jour des réunions des CSP) aux commissions secondaires du personnel dont les attributions ne sont en rien concernées par ces états préparatoires.

Le mémoire en réplique oppose que les affirmations péremptoires des sociétés sont dépourvues de tout fondement textuel, qu'au contraire l'article 3 du statut reconnaît bien, de façon générale, aux CSP le droit de formuler des suggestions de portée générale s'inscrivant dans un de leurs domaines d'attribution et rien n'impose que la suggestion de portée générale intervienne à l'occasion de l'examen d'une situation individuelle entrant dans les prérogatives de la CSP. De plus, la circonstance que les suggestions de portée générale doivent être transmises à la commission supérieure nationale du personnel est parfaitement indifférente.

Dès lors que notre chambre contrôle l'interprétation de la règle de droit faite par la juridiction des référés sur le fondement d'un trouble manifestement illicite, il lui reviendra, au vu de ces éléments, de dire si l'arrêt attaqué a correctement appliqué les règles statutaires concernant le fonctionnement des CSP instituées par le statut du personnel des industries IEG ou s'il encourt la censure.

Si dans son délibéré la chambre venait à décider d'une cassation à intervenir sur le 2^e moyen du pourvoi incident, pris en sa 2^e branche, il pourrait être envisager de casser sans renvoi conformément aux articles 627 du code de procédure civile et L.411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire.

Les parties sont en conséquence invitées, en application de l'article 1015 du code de procédure civile, à présenter leurs observations dans les 15 jours de la mise en ligne du présent rapport valant avis dudit article.

4-3-3 Les 3^e à 6^e branches du 2^e moyen du pourvoi incident peuvent faire l'objet de propositions de rejet non spécialement motivé.

Ces 4 branches invoquent chacune une violation de l'article 455 du code de procédure civile en reprochant à la cour d'appel un vice de motivation pour avoir statué par des affirmations péremptoires :

- en se référant à l'article 46 du statut, spécifique au classement en services actifs, pour affirmer que la CSP doit avoir une vision globale de la population salariée dépendant de sa compétence (3^e branche) ;
- sans préciser les stipulations conventionnelles lui permettant d'affirmer que la CSP est systématiquement consultée pour avis notamment sur les modalités communes d'attribution des mesures salariales par le directeur d'unité (4^e branche) ;
- sans motiver sa décision alors que la disposition citée de l'accord de branche du 9 octobre 2007 se borne à définir la notion de consultation de la commission secondaire du personnel (5^e branche) ;

- sans préciser quelle disposition donnerait compétence aux CSP pour s'assurer du respect de l'égalité de traitement ou en matière de temps de travail ni en quoi les attributions visées rendraient insuffisantes les informations fournies par les sociétés (6^e branche).

Cette 6^e et dernière branche critique les motifs de l'ordonnance de première instance, considérés comme adoptés par la cour d'appel, lorsqu'il est énoncé dans l'ordonnance (p.8) : « *Les membres de la CSP sollicitent la transmission des situations individuelles pour remplir leurs missions dans l'intérêt supérieur des salariés. Selon le règlement RGPD, il importe que l'atteinte à la vie privée, si elle est constituée, soit proportionnée au but poursuivi : les membres des CSP ne défendent pas leurs intérêts personnels mais ceux des salariés dans le cadre de la consultation sur l'avancement, les rémunérations... Ils sont par ailleurs mandatés par les salariés pour exercer leurs missions. Ainsi, **les CSP doivent s'assurer du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, donnent leur avis sur les demandes de changement et de classification, sur l'avancement compte(-tenu) de l'âge et l'ancienneté du salarié, sur les propositions de classement des services actifs concernant les agents, sur les groupes d'avancement concernant les jeunes techniciens supérieurs, le temps de travail, le motif des absences (maladie, longue maladie, congé parental, congé maternité). Ces informations des situations individuelles sont nécessaires à l'exercice des prérogatives des CSP qu'elles tiennent de l'article 3 du statut des IEG et des accords collectifs précités.*** »

Ces 4 branches sont inopérantes comme s'attaquant à des motifs surabondants (3^e à 5^e branches) ou à des motifs du premier juge non adoptés par la cour d'appel (6^e branche).

Si dans son délibéré notre chambre considère que la cour d'appel a légalement justifié sa décision par l'interprétation faite des dispositions statutaires spécifiques au personnel des entreprises IEG applicables au fonctionnement des commissions secondaires du personnel, notre chambre pourrait rejeter par arrêt non spécialement motivé les 3^e à 6^e branches du 2^e moyen du pourvoi incident comme n'étant manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

4-3-4 Le respect du RGPD et la 7^e branche du 2^e moyen du pourvoi incident

On sait que le **Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016** relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données RGPD) prévoit un principe de « minimisation des données personnelles » par son article 5, lequel précise :

Article 5- Principes relatifs au traitement des données à caractère personnel

1. Les données à caractère personnel doivent être:

- a) traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée (licéité, loyauté, transparence);
- b) collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités ; (...)
- c) **adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données);**
(...)

Notre chambre s'est pour la première fois prononcée sur un pourvoi invoquant les dispositions de ce règlement UE/2016/679 en matière d'égalité de traitement, s'agissant d'une demande en communication de pièces, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, à l'employeur par un salarié invoquant une atteinte au principe d'égalité de traitement, par l'arrêt publié du 8 mars 2023, Soc., 8 mars 2023, pourvoi n° 21-12.492 qui a jugé : « Il résulte du point (4) de l'introduction du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, dit règlement général sur la protection des données (RGPD), que le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu et doit être considéré par rapport à sa fonction dans la société et être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité, en particulier le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial.

Selon l'article 145 du code de procédure civile, s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé. Il résulte par ailleurs des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui ordonne à l'employeur de communiquer à une salariée les bulletins de salaires d'autres salariés occupant des postes de niveau comparable au sien avec occultation des données personnelles à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle et de la rémunération, après avoir relevé que cette communication d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. » (sommaire).

Cette solution a été réitérée en matière de discrimination syndicale s'agissant toujours d'une demande de communication de pièces sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile (Soc., 1 juin 2023, pourvoi n° 22-13.244 et suivants, publié).

Notre chambre avait déjà eu à connaître de cette problématique de la protection des données personnelles, dans le cadre du contentieux de la liquidation de l'astreinte dont avait été assortie la production de pièces ordonnée par la juridiction prud'homale : Soc., 16 mars 2021, pourvoi n° 19-21.063, publié, par lequel notre chambre a jugé que « Prive sa décision de base légale au regard de l'article 6, §1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de sa demande tendant à ce que l'employeur soit condamné à lui verser une certaine somme au titre de la liquidation de l'astreinte provisoire, retient que le bulletin de paie d'un salarié comprend des données personnelles, telles que l'âge, le salaire, l'adresse personnelle, la domiciliation bancaire, l'existence d'arrêts de travail pour maladie ou encore de saisies sur leur rémunération, et que, dans ces conditions, l'employeur était légitime, préalablement à toute communication de leurs données personnelles à la salariée, à solliciter l'autorisation de ses salariés, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la communication des informations non

anonymisées n'était pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi. »

Le juge doit donc opérer un contrôle de proportionnalité des intérêts en présence en prenant en compte les exigences imposées par le RGPD et en particulier l'article 5 et la minimisation des données personnelles.

Une autre illustration, plus proche de la question posée au cas d'espèce du contenu de l'information transmise aux membres de la CSP, nous est fournie par un arrêt de la chambre rendu à propos du contentieux des élections professionnelles, Soc., 7 novembre 2018, pourvoi n° 17-16.799.

Dans cette espèce, à l'occasion d'un litige électoral portant sur l'annulation de la candidature de 3 salariés, contestée au regard de la classification professionnelle de ceux-ci, l'employeur avait produit les bulletins de paie de chacun d'eux afin d'établir la nature des fonctions exercées dans l'entreprise et leur classification, ces documents ayant été transmis à différentes organisations syndicales. Ces 3 salariés, estimant que la production de ces bulletins de paie sans que leurs données personnelles ne soient masquées portait atteinte à leur vie privée, ont saisi la juridiction prud'homale en référé, sur le fondement d'un trouble manifestement illicite, aux fins d'enjoindre à l'employeur, sous astreinte, de cesser cette communication.

L'employeur a formé un pourvoi contre la décision ayant fait droit à cette demande et, par un moyen contestant l'existence d'un trouble manifestement illicite, il critiquait notamment la décision alors « 3°/ que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée dès lors que cette production est nécessaire à l'exercice de ce droit ; que la nécessité pour un plaideur de produire une preuve s'apprécie preuve contre preuve en comparant un moyen de preuve à un autre moyen de preuve ; qu'il appartient donc au juge de vérifier, non pas si la preuve apportée peut, en elle-même, être moins attentatoire au droit d'un tiers, mais si le plaideur dispose d'un autre moyen de preuve pour établir le fait contesté qui affecterait moins ses droits ; qu'en l'espèce, pour contester le bien-fondé de la candidature des trois salariés dans le cadre d'un litige l'opposant à ses salariés et à plusieurs syndicats de l'entreprise, la société... faisait valoir qu'elle ne pouvait apporter d'autre preuve que les bulletins de paie de ces salariés, seuls susceptibles d'établir leurs catégories professionnelles ; qu'en retenant que la production des bulletins de salaire sans occultation des données personnelles constituait un trouble manifestement illicite en ce qu'elle portait atteinte à la vie privée des salariés, sans rechercher si l'employeur disposait d'un autre moyen de preuve ne portant pas atteinte à la vie privée des salariés pour établir leurs classifications professionnelles, la cour d'appel a violé le droit à la preuve de la société ..., l'article 9 du code de procédure civile et l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; »

Notre chambre a rejeté ce moyen en répondant :

Attendu ensuite, qu'ayant constaté qu'un bulletin de paie de chacun des salariés mentionnant des données personnelles telles que l'âge, le salaire, l'adresse personnelle, la domiciliation bancaire et l'existence d'arrêts de travail pour maladie, avait été transmis, sans leur accord préalable, par la société à différents syndicats alors que seules les mentions relatives à l'emploi occupé et la classification voire au coefficient étaient nécessaires au succès de la prétention de l'employeur dans le cadre du litige électoral qui les opposaient, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, et qui a procédé à la recherche prétendument omise, en a exactement déduit l'existence d'une atteinte à la vie privée des salariés constitutive d'un trouble manifestement illicite ;

Il a été vu que dans leurs conclusions d'appel, les sociétés faisaient valoir que les demandes d'information se heurtaient au principe de minimisation des données à caractère personnel. La 7^e branche invoque un manque de base légale au regard de l'article 5-1 du RGPD et reproche à la cour d'appel d'avoir défini les données personnelles devant concrètement être transmises aux membres de la CSP en faisant application d'un principe de proportionnalité entre les intérêts en présence, sans mettre en oeuvre le principe de minimisation des données personnelles qui ne saurait y être assimilé.

Cette branche critique plus précisément les motifs suivants de l'arrêt :

*« Reste à examiner l'étendue de cette information transmise aux membres de la CSP. En effet, si le juge apprécie souverainement les mesures permettant de faire cesser le trouble, **il doit veiller à ce qu'elles demeurent proportionnées aux intérêts en présence.***

*Or rien ne justifie pour chaque agent relevant de la compétence de la CSP concernée, que les données transmises soient nominatives, ni qu'elles fassent état du motif des absences, sauf accord d'entreprise sur ce point dont la preuve n'est pas en l'espèce rapportée. Cette restriction concernant les données nominatives, ne concerne évidemment pas le cas du salarié dont le dossier fait l'objet d'un examen particulier par la commission. **Il conviendra dès lors de modifier en ce sens le périmètre de l'information** comme il sera dit au dispositif. ».*

Il s'ensuit que la transmission aux membres de la CSP d'un état préparatoire des avancements individuels au choix est confirmé pour les mentions fixées en première instance, à savoir : « pour chaque agent relevant de la compétence de la CSP, sexe, âge et date probable d'inactivité, ancienneté dans les IEG, collège, groupe d'avancement, plage M3E (plage de GF de l'emploi occupé), classement actuel de groupe fonctionnel (GF), ancienneté dans le GF, classement actuel de niveau de rémunération (NR), ancienneté dans le NR, date du dernier avancement, classement actuel en terme d'échelon, date de prochain échelon, coefficient de temps de travail ».

Le mémoire au soutien du pourvoi incident fait valoir que la motivation de la cour d'appel en réponse à l'objection faite du principe de minimisation des données personnelles est lacunaire, qu'elle s'est contentée d'identifier que le traitement des données personnelles sollicité était susceptible de reposer sur un objectif légitime au regard du RGPD et notamment de son article 6 mais que cette constatation n'était pas suffisante à assurer la conformité de la transmission sollicitée et accueillie aux dispositions de ce règlement et en particulier au principe de minimisation des données qui imposait un examen beaucoup plus fin que celui auquel s'est livré la cour d'appel : elle n'a pas légalement justifié sa décision au regard de ces textes en reconnaissant un droit général des membres de la CSP de connaître des données personnelles concernant l'ensemble des salariés de l'établissement, dépassant ainsi leur périmètre de compétence, et en élargissant ainsi le champ des données personnelles déjà transmises aux membres de la CSP via les bordereaux qui leur sont adressés au-delà des seules informations nécessaires pour exercer leurs attributions.

Le mémoire en réplique rappelle que « *S'agissant de la nécessaire conciliation du respect de la vie personnelle des salariés (lequel inclut les traitements de leurs données personnelles) et des prérogatives des institutions représentatives du personnel, avant l'entrée en vigueur du RGPD, la Cour de cassation avait posé pour principe que le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à la communication de données personnelles*

au comité d'entreprise dans le cadre de ses prérogatives consultatives, dès lors que les membres du comité d'entreprise sont tenus en application des dispositions de l'article L. 2325-5 du code du travail à une obligation de discrétion et que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à l'exercice des droits du comité d'entreprise qui les a sollicitées, le juge devant vérifier que les mesures demandées ne portent pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée des salariés (Cass. Soc. 5 décembre 2018, n°16-26.895). »

Par cet arrêt du 5 décembre 2018 cité dans ce mémoire, notre chambre a jugé :

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 28 septembre 2016), statuant en la forme des référés, que le 9 juin 2015, la direction de l'unité économique et sociale (l'UES), constituée par les sociétés Euroclear SAEE et Euroclear France (les sociétés), a engagé une procédure d'information du comité d'entreprise de l'UES sur un projet de formalisation des principes de la rémunération en lien avec le cadre fonctionnel existant dans l'entreprise; que la direction et le comité d'entreprise se sont entendus pour une fin de consultation d'abord le 12 puis le 19 novembre 2015 ; que le 9 octobre 2015, le comité d'entreprise a assigné les sociétés pour demander au président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés d'ordonner la communication écrite d'informations et de juger que le comité d'entreprise rendra son avis dans les deux mois suivant la communication de ces informations ;

Attendu que les sociétés font grief à l'arrêt de leur ordonner de communiquer les fourchettes de rémunération (mention du salaire minimum et du salaire maximum) par fonctions, tant pour les salariés qui sont plus de cinq par fonction que pour les salariés qui sont moins de cinq par fonction, les tableaux de concordance faisant apparaître les corridors de rémunération (minima et maxima) pour chaque classe dans SICOVAM et pour chaque fonction et niveau dans le cadre fonctionnel, les principes de rémunération en lien avec le cadre fonctionnel et d'évolution salariale dans la fonction avec les modalités d'accès au maximum de la fonction, les règles d'évolution salariales entre les fonctions et les différents niveaux, les règles d'évolution des salariés analysés comme ayant un salaire inférieur au salaire minimum de leur niveau ou au salaire maximal de leur niveau, les règles de détermination du calcul du bonus annuel de performance individuelle et les règles d'attribution des budgets par division et par département, et de dire que le comité d'entreprise devra rendre son avis dans les deux mois de cette communication alors (...)

Mais attendu que le respect de la vie personnelle du salarié n'est pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 2323-4 du code du travail, dès lors que les membres du comité d'entreprise sont tenus en application des dispositions de l'article L. 2325-5 du même code à une obligation de discrétion et que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à l'exercice des droits du comité d'entreprise qui les a sollicitées ; qu'ayant fait ressortir que les mesures demandées par le comité d'entreprise ne constituaient pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée des salariés, c'est à bon droit que la cour d'appel a statué comme elle a fait ; que le moyen n'est pas fondé ;

Le mémoire fait valoir que c'est dans le cadre du contrôle de proportionnalité exigé d'elle que la cour d'appel a validé pour l'essentiel le périmètre de l'information transmise tel que déterminé par le premier juge, la cour d'appel ayant en effet fait ressortir dans ce cadre que l'atteinte portée aux droits des salariés à la protection de leurs données personnelles par la communication aux membres des CSP était strictement nécessaire au bon exercice par ces commissions de leurs prérogatives

s'exerçant dans l'intérêt des salariés ainsi représentés. Il fait en outre observer que les sociétés se montrent bien laconiques pour différencier les notions qu'il conviendrait selon elles de distinguer entre le contrôle de proportionnalité des intérêts en présence et le contrôle de proportionnalité au regard des critères posés par le RGPD.

Il reviendra à notre chambre, au vu de ces éléments, d'apprécier si la cour d'appel a légalement justifié sa décision dans le contrôle de proportionnalité qu'elle a opéré.

4-4 La provision à valoir sur des dommages-intérêts : le 3^e moyen du pourvoi incident

4-4-1 La 1^{ère} branche du 3^e moyen du pourvoi incident peut faire l'objet d'une proposition de rejet non spécialement motivé.

En effet, cette 1^{ère} branche invoque une cassation du chef de l'arrêt ayant condamné les sociétés à verser aux représentants des salariés CGT en CSP Sud 7 de la DR Auvergne et à la fédération FNMe-CGT une provision à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives des CSP et à l'intérêt collectif de la profession, par voie de conséquence d'une cassation à intervenir sur le 2^e moyen.

Or un rejet du 2^e moyen du pourvoi incident priverait de portée la 1^{ère} branche du 3^e moyen qui n'invoque qu'une cassation par voie de conséquence en application de l'article 624 du code de procédure civile.

4-4-2 la provision accordée aux 7 membres de la CSP : la seconde branche du 3^e moyen

Cette branche invoque une violation de l'article « 853 » du code de procédure civile, alinéa 2 : il faut lire de l'article 835, alinéa 2, du code de procédure civile, lequel dispose que :

Dans les cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, ils peuvent accorder une provision au créancier, ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Pour allouer la provision d'un montant moindre qu'en première instance, la cour d'appel a retenu les motifs suivants (arrêt, p.12) :

« L'article 835 alinéa 2 du code de procédure civile prévoit que le président du tribunal judiciaire peut dans les cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, accorder une provision au créancier, ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Ce texte impose donc au juge une condition essentielle avant de pouvoir accorder une provision : celle de rechercher si l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Il sera retenu qu'une contestation sérieuse survient lorsque l'un des moyens de défense opposé aux prétentions du demandeur n'apparaît pas immédiatement vain et laisse subsister un doute sur le sens de la décision qui pourrait éventuellement intervenir par la suite sur ce point si les parties entendaient saisir les juges du fond.

À l'inverse, sera écartée une contestation qui serait à l'évidence superficielle ou artificielle. Le montant de la provision allouée n'a alors d'autre limite que le montant non sérieusement contestable de la créance alléguée.

Selon l'article L. 2262-11 du code du travail : "Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, liés par une convention ou un accord, peuvent intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord."

Comme précédemment, **la modification du contenu de l'information empêche de retenir avec la même intensité, la résistance de l'employeur néanmoins établie au regard de la solution adoptée. Si la demande indemnitaire des 7 membres de la CSP Enedis-GRDF SUD 7 de la DR Auvergne et la FNME-CGT ne peut être maintenue au niveau fixé par le juge initialement saisi, la provision limitée à 5 000 euros sera accordée et l'ordonnance réformée de ce chef.** »

L'ordonnance de référé, au visa également de l'article L.2262-11 du code du travail, a fait droit à la demande de provision dans les termes suivants (p.8) : « Les demandeurs sollicitent une provision de 15 000 euros en raison du préjudice porté à l'intérêt collectif. En l'espèce, la violation des dispositions légales et conventionnelles est manifeste. Il convient en conséquence d'octroyer aux demandeurs la somme de 8 000 euros à titre de provision ».

La seconde branche du 3^e moyen du pourvoi incident reproche à la cour d'appel d'avoir accordé aux 7 membres de la CSP Sud 7 de la DR Auvergne, qui sont des personnes physiques, une provision à valoir sur dommages-intérêts pour préjudice porté aux prérogatives des commissions secondaires du personnel dont ils n'étaient pas les représentants alors que les intérêts personnels de ceux-ci ne pouvaient être lésés par une information insuffisante qui pouvait tout au plus léser la commission, à supposer que cette dernière disposât de la personnalité morale, ou les salariés dont la situation individuelle a été examinée par la CSP.

On voit ainsi que cette branche fait écho à la question soulevée, quant à la recevabilité, par le 1^{er} moyen du pourvoi incident.

Le mémoire au soutien du pourvoi incident fait valoir que les sociétés «ont démontré, dans le cadre de la discussion relative à la première branche du premier moyen, que les CSP devaient être considérées, en vertu de la théorie de la réalité de la personne morale, comme disposant de la personnalité civile. Dès lors, les atteintes portées à leur droit à l'information font naître un préjudice pour ces CSP, et non pour les membres qui la composent. Ce n'est donc que la CSP qui, dotée de la personnalité civile, peut solliciter la réparation du préjudice dont elle souffre lorsque celui-ci est caractérisé à la suite de la fourniture d'informations insuffisantes. » Le mémoire ajoute que « En tout état de cause, à supposer que la Cour de cassation estime que le litige ne lui donne pas la faculté de se prononcer en ce sens, elle ne pourra manquer d'observer que les attributions de chacune des CSP servent les intérêts du personnel des exposantes (à travers l'analyse de situations individuelles), et non celui des membres de ces commissions dont la mission est précisément de défendre ces intérêts. Il en résulte que les membres des CSP ne subissent aucune lésion de leur intérêt personnel lorsque la commission ne reçoit prétendument pas des informations suffisantes pour exercer ses prérogatives. Dans une telle hypothèse, ce sont en réalité les salariés personnellement concernés par l'intervention de la CSP -rendue potentiellement inefficace ou moins efficace par la remise d'informations insuffisantes- qui subissent un préjudice lié à cette faute. Et ce préjudice est réparé au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession. Les intérêts personnels des membres de la CSP, (...) ne sont donc pas lésés. En statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas caractérisé une obligation « d'indemnisation » qui n'était pas sérieusement contestable, et a donc violé l'article 853 du code de procédure civile».

Le mémoire en réplique fait valoir que « la cour d'appel a retenu, au terme de motifs non critiqués, que chacun des membres de la commission « à titre individuel [était] destinataire puis dépositaire de l'information litigieuse » (arrêt, p. 6) et fait ainsi ressortir, à l'instar de ce que soutenaient les exposants dans leurs écritures, que c'étaient bien les membres de la CSP et non la CSP elle-même qui sont les créanciers de l'obligation d'information pesant sur les sociétés employeurs. Et la cour d'appel ayant par ailleurs fait ressortir que les sociétés Enedis et GrDF avaient manqué à cette obligation en communiquant aux membres de la CSP des informations insuffisantes, a, ce faisant, caractérisé l'atteinte portée à leurs intérêts personnels en leur qualité de membres de la CSP. Partant, l'obligation d'indemniser une telle atteinte n'était pas sérieusement contestable au sens des dispositions de l'article 835 du code de procédure civile. »

Il reviendra, au vu de ces éléments, à notre chambre de dire si le moyen est fondé et si l'arrêt encourt la censure, étant observé que ce 3^e moyen n'apparaît pas de nature à remettre en cause l'octroi d'une provision sur dommages-intérêts au bénéfice de la fédération FNME-CGT, la condamnation au paiement étant en effet prononcée au profit des 7 membres de la CSP et de la fédération pour une somme globale.