



RAPPORT COMPLÉMENTAIRE 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

Le dossier a été renvoyé lors de la FR2 du 27 novembre 2024 pour approfondissement au regard du 1^{er} moyen du pourvoi incident des sociétés Enedis et GrdF, plus précisément la 3^e branche relative à la recevabilité à agir, contestée, des sept membres de la commission secondaire du personnel (CSP) Enedis-GrdF Sud 7 afin d'obtenir des sociétés certaines informations.

Le rapport complémentaire s'attachera uniquement à l'examen de cette question.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Il est renvoyé au rapport initial pour la présentation des faits et de la procédure ainsi que pour le rappel du moyen unique du pourvoi principal formé par ces sept salariés, membres de la CSP Enedis-GrdF Sud 7, et la fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie (la fédération FNME-CGT) ainsi que des trois moyens du pourvoi incident des sociétés Enedis et GrdF, étant précisé que les propositions de rejet non spécialement motivé annoncées dans le rapport initial sont

maintenues ainsi que la proposition de cassation sans renvoi, en cas de cassation sur le 1^{er} moyen du pourvoi incident pris en sa 3^e branche.

2 - Rappel des moyens

Pour mémoire, ne sera rappelé que le moyen étudié dans ce rapport complémentaire.

Par leur 1^{er} moyen, pris en sa 3^e branche, les sociétés 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 : « 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.*** »

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

Les membres d'une commission secondaire du personnel disposent-ils de prérogatives individuelles pour agir ? Et la présence à l'instance de tous les membres de la CSP est-elle nécessaire ? Ou est-ce la CSP elle-même qui peut seule agir pour l'exercice de ses attributions ? Dispose-t-elle de la personnalité morale ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Il convient en préalable de revenir sur les dispositions spécifiques aux commissions secondaires du personnel instituées par le décret n°46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières (IEG) et les accords collectifs applicables en la cause qui ont été produits suite à un avis 981 du code de procédure civile.

4-1-1 Le décret n°46-1541 du 22 juin 1946 est composé d'une part de 3 articles, dont le 1^{er} selon lequel « *Est approuvé le statut national ci-annexé du personnel des industries électriques et gazières.* », d'autre part d'annexes comportant plusieurs articles Annexe dont l'Annexe, article 3, intitulé « Commissions du personnel », faisant partie d'un titre II « Dispositions générales concernant le personnel ».

Les CSP s'inscrivent dans le dispositif de représentation des salariés prévu au titre VII du statut « Représentation et formation du personnel »¹ puisqu'aux termes de l'article 31 :

«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.

Paragraphe 4 (1).

Sur le plan de la sécurité sociale : par la Caisse nationale des industries électriques et gazières et la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières. »

A la lecture de ce texte, on voit donc que la CSP est conçue, non comme une instance représentative du personnel mais comme une commission administrative intervenant en matière de gestion des carrières du personnel ou de discipline, ainsi que le montre l'article 3 de l'Annexe, qui précise la composition et le rôle de ces CSP.

Cet article 3, Annexe, dont la rédaction actuelle est issue du décret n°2011-1175 du 23 septembre 2011, 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 :

¹ On observera que ce même titre VII prévoit d'autres commissions puisque l'article 33 institue des comités mixtes à la production, mises en place dans le cadre de chaque service et exploitation, pour étudier et présenter toutes les suggestions visant à améliorer le rendement du travail, ainsi que les conditions de fonctionnement des services et à réaliser des économies de tous ordres.

Paragraphe 1.

Commission supérieure nationale.

Compétence et composition.

La commission supérieure nationale est compétente pour tous les services et les exploitations dont le personnel est soumis au présent statut ; elle comprend trente-huit membres nommés par le ministre chargé de l'industrie.

Sa composition et les modalités de désignation de ses membres sont définies par les articles R. 713-1 et suivants du code du travail.

Le président et le président suppléant sont nommés chaque année par le ministre de l'industrie parmi les membres représentant le collège des employeurs.

Un représentant du ministre chargé de l'énergie, nommé par arrêté de celui-ci, assiste de plein droit aux séances de la commission.

Règles de fonctionnement.

Les délibérations sont prises à la majorité des voix. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Les agents appelés à siéger à la commission supérieure nationale sont considérés comme en service.

Les frais résultant pour les intéressés de leur participation à ladite commission sont remboursés.

La commission fixe elle-même son règlement intérieur et en particulier la périodicité de ses réunions.

Attribution de la commission supérieure nationale du personnel.²

La commission supérieure nationale du personnel :

1° Veille à l'application du statut ;

2° Examine les conditions minima et les règles générales de recrutement ainsi que les règles générales de classification, d'avancement et de discipline relatives à tout le personnel compris dans les échelles définies à l'article 8 du présent statut ;

3° Etudie les conditions particulières d'admission et d'avancement dans les emplois, fonctions ou postes correspondant aux échelles 15 à 20 (cadres) pour tous les services et exploitations ;

4° Etudie, compte tenu des besoins de main-d'oeuvre des exploitations et des demandes d'emploi du moment, les conditions générales d'admission et d'avancement dans les emplois, fonctions ou postes relevant des échelles 1 à 15 (ouvriers, employés, agents de maîtrise) que devront appliquer les commissions secondaires ;

5° Concourt à l'établissement du tableau d'avancement national d'échelles pour les agents des échelles 15 à 20 (cadres), ainsi qu'il est précisé à l'article 11 du présent statut ;

² La commission nationale supérieure du personnel a également des attributions en matière d'apprentissage et de formation professionnelle puisque, selon l'article 34, elle est chargée par mandat, et sous contrôle permanent des conseils d'administration des services nationaux de l'électricité et du gaz, d'organiser l'apprentissage, l'éducation et le perfectionnement professionnels, en co

nsidération des besoins des services et des exploitations.

5° bis Rend un avis sur le référentiel de classement des emplois en service actif de la branche professionnelle des industries électriques et gazières conformément au B du complément relatif aux prestations invalidité, vieillesse, décès figurant à l'annexe 3 du présent statut ;

6° Etudie les requêtes individuelles pour les domaines de compétence des commissions secondaires, notamment en matière disciplinaire, qui lui seraient transmises après examen par les commissions secondaires, ces requêtes n'étant pas suspensives des décisions prises par les directions, et exerce pour les entreprises n'ayant pas de commission secondaire du personnel les attributions dévolues aux commissions secondaires à l'égard du personnel de ces entreprises ; exerce pour celles qui n'ont ni commission cadre, ni délégation cadre dans les conditions précisées ci-après, les attributions dévolues aux commissions secondaires à l'égard des cadres de ces entreprises ;

7° Exerce les attributions qui lui sont confiées par le code du travail.

En outre, la commission supérieure nationale exerce l'ensemble des autres attributions qui lui sont conférées par le présent statut, sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant.

En tout état de cause, les délibérations de la commission supérieure nationale sont soumises pour décision aux entreprises.

Paragraphe 2.

Commissions secondaires du personnel.

Constitution et fonctionnement.

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.

Cependant, une commission unique peut être créée pour plusieurs unités particulières d'exploitation ou de service lorsque le nombre des agents intéressés ne dépasse pas 2000.

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 :

a) Pour les entreprises comprenant au moins 200 cadres, une ou plusieurs commissions secondaires compétentes pour ce personnel cadre ;

b) Pour les entreprises comprenant moins de 200 cadres, soit une commission secondaire compétente pour ce personnel cadre, soit une délégation cadre, au sein des commissions secondaires existantes et dont la composition est adaptée de manière qu'elle soit proportionnelle aux effectifs des collèges exécution, maîtrise et cadres dans l'entreprise.

Ces commissions exercent à l'égard des cadres les attributions dévolues aux commissions secondaires du personnel pour les autres catégories de personnel.

Pour les entreprises n'ayant pas de commission secondaire du personnel, la commission supérieure nationale exerce les attributions dévolues aux commissions secondaires à l'égard de ces entreprises. Pour celles qui n'ont ni commission cadre ni délégation cadre dans les conditions précisées ci-dessus, la commission supérieure nationale exerce les attributions dévolues aux commissions secondaires à l'égard des cadres de ces entreprises.

La composition des commissions secondaires du personnel est paritaire : elles sont présidées par le chef d'entreprise ou son représentant.

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.

La composition et les modalités de fonctionnement des commissions secondaires sont définies par accord d'entreprise, sur la base de règles communes définies par accord de branche étendu.

Les avis de la commission sont émis à la majorité des voix.

Tous les membres appelés à siéger en commissions secondaires sont considérés en service.

En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

La liste des commissions secondaires mises en place est portée à la connaissance de la Commission supérieure nationale du personnel, qui vérifie la conformité des procédures au regard du statut des IEG.

Attributions des commissions secondaires.

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 statut³ ;
- 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.

Paragraphe 3.

³ L'article 6 est relatif aux sanctions disciplinaires. Il est ainsi prévu un avis rendu par la commission compétente, précédé d'une comparution devant elle du salarié concerné, avec désignation d'un rapporteur, membre de la commission.

Modalités d'intervention de la commission supérieure nationale et des commissions secondaires en matière d'avancement et de discipline.

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. »

4-1-2 Les accords de branche

Les deux accords de branche, conclus le 9 octobre 2007 selon le personnel concerné, figurent en production n°1 du mémoire faisant suite à la demande d'avis conformément à l'article 981 du code de procédure civile.

Ces accords de branche du 9 octobre 2007, intitulés « Accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel (ou du personnel Cadre) dans les IEG » ont pour objet de « fixer, conformément aux dispositions de l'article 3 du Statut National du personnel des industries électriques et gazières dans sa rédaction issue du décret N° 2007-549 du 11 avril 2007, **les règles communes de composition et de fonctionnement des commissions secondaires du personnel des entreprises qui relèvent de ce statut. La composition et les modalités de fonctionnement des commissions secondaires seront définies par accord d'entreprise sur la base de ces principes communs.** »

Le chapitre I traite du découpage et de la composition des CSP.

La composition des CSP résulte de l'article 2.1 : elle est paritaire, une mixité devant être recherchée. Le nombre de représentants du personnel y est fixé en fonction de l'effectif concerné et il est prévu, par l'accord concernant le personnel certains cas où la commission supérieure nationale du personnel exerce « les attributions dévolues aux commissions secondaires du personnel » en l'absence de CSP.

L'article 3 des accords de branche traite du mode de désignation des membres et de l'attribution des sièges. La composition de la CSP est adaptée lorsqu'elle siège en matière de discipline (art. 3.4).

Le chapitre II des accords de branche traite du fonctionnement des CSP.

La présidence en est assurée par le chef d'entreprise ou son représentant (art.1). Les modalités de désignation du secrétaire de la CSP figurent à l'article 2.

Selon l'article 3, « la direction peut désigner un rapporteur pris en dehors des délégations constituées pour présenter les questions soumises à l'avis de la commission ».

L'article 4 est consacré aux « réunions ». La fréquence des réunions est prévue par l'article 4.1.

L'ordre du jour obéit à l'article 4.2 :

« L'ordre du jour est fixé par le président après consultation du secrétaire.

Dans le cadre des attributions des commissions secondaires, tout membre peut demander l'inscription d'une question à l'ordre du jour.

Lorsque la commission se réunit à la demande de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. »

L'article 4.3 « convocations » précise :

« **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.** ⁴»

L'article 4.4 est relatif aux délibérations, précisant les règles de répartition et de délégation des voix (art.4.4.1), les modalités de vote (4.4.2) – selon lesquelles les membres de la CSP ont voix délibérative à l'exception des membres consultatifs⁵, les avis de la CSP étant émis par ses membres à la majorité des voix avec voix prépondérante du président en cas de partage égal des voix –, ainsi que les règles d'élaboration du procès-verbal (4.4.3), article qui précise en particulier :

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

- les différentes positions exprimées tant par les représentants du personnel que par ceux de la direction.

- les informations communiquées au cours d'une séance sur les suites données aux avis exprimés, **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.** »

Cet article 4.4 précise enfin des devoirs des membres de la CSP, astreints à un devoir de réserve (art. 4.4.4) :

« 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. »

ainsi qu'à une obligation de confidentialité (art. 4.4.5) :

« 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. »

⁴ Il s'agit là d'une des rares dispositions de l'accord de branche se rapportant aux « documents » communiqués aux membres de la CSP.

⁵ « Membres consultatifs », sans autre précision pour les définir dans l'accord de branche

Le chapitre III des accords de branche précise les « modalités de consultation » dans les termes suivants :

« La consultation de la commission secondaire doit précéder la décision de l'employeur. **La consultation s'entend de l'organisation d'un débat sur un problème soumis à la commission pour que celle-ci émette un avis.**

Les avis pris à la majorité des membres de l'organisme sont mentionnés au procès verbal de la séance.

Les avis sont portés à la connaissance de l'employeur pour prise de décision. La notification de ces décisions fait l'objet d'une diffusion aux agents concernés ainsi qu'aux membres de la Commission secondaire du personnel.

Le président peut consulter les membres de la commission par procédure accélérée. Il en informe préalablement le secrétaire. Celle-ci consiste en une demande d'avis à la commission par simple envoi de pièces. L'avis des membres de la commission est réputé acquis si ceux-ci n'ont pas fait connaître d'observation dans le délai fixé par la consultation. Mention de cet avis est faite au procès-verbal de la réunion suivante de la commission. En cas d'observation d'un membre de la Commission secondaire du personnel un examen de la situation sera porté à l'ordre du jour de la Commission secondaire du personnel.

Les membres des commissions secondaires ont la possibilité d'émettre des suggestions sur les questions relevant de leurs attributions. Lorsque ces suggestions sont de portée générale elles sont transmises à la commission supérieure nationale du personnel CSNP par le président de la commission. »

On observera que les accords de branche ne traitent pas des attributions des CSP, qui ont été définies par le statut, et ne contiennent pas, ainsi que l'a relevé l'arrêt de la cour d'appel, de dispositions spécifiques déterminant la nature et le contenu des documents ou informations transmis aux membres de la CSP.

4-1-3 Les accords d'entreprise

Les deux accords d'entreprise figurent en production n°2 mémoire faisant suite à la demande d'avis conformément à l'article 981 du code de procédure civile.

Deux accords d'entreprise ont été conclus le 12 mars 2008 selon le personnel concerné, valable pour les sociétés Enedis (ex-ERDF), GrdF et leur service commun⁶, l'un intitulé « accord relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement des CSP **exécution et maîtrise** d'ERDF, de GrdF et de leur service commun », l'autre intitulé « accord relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement des CSP **cadres** d'ERDF, de GrdF et de leur service commun », prévoyant des dispositions similaires.

Leur objet défini en préambule, est de « de fixer, conformément aux dispositions de l'article 3 du Statut National du personnel des Industries Electriques et Gazières (IEG) dans sa rédaction issue du décret N° 2007-549 du 11 avril 2007 et en application des principes communs définis par l'Accord de Branche du 9 octobre 2007, la composition et les modalités de fonctionnement des Commissions Secondaires du Personnel (CSP) (exécution et maîtrise ou

⁶ Pour la présentation du service commun Enedis-GrdF, voir le rapport initial p. 1 et 2

cadres) de Electricité Réseau Distribution France (ERDF), de Gaz réseau Distribution France (GrDF) et de leur Service Commun.

Les signataires conviennent que **le fonctionnement des CSP contribue à la conduite d'un dialogue social de qualité qui nécessite du temps et des moyens permettant aux membres de remplir leurs missions statutaires dans le cadre de règles claires et connues de tous. »**

La structuration de ces accords d'entreprise reprend celle de l'accord de branche :

- chapitre I « découpage et composition », la composition spécifiée à l'article 1.2 différant selon que les salariés concernés relèvent de « l'exécution et maîtrise » ou des « cadres ». A l'instar de ce que prévoit l'accord de branche, la composition de la CSP siégeant en matière disciplinaire est adaptée (art.1.3.4).

- chapitre II « fonctionnement ».

Son article 2.3 relatif au « rapporteur » précise :

« La Direction désigne un rapporteur pris en dehors des délégations constituées pour présenter les questions soumises à l'avis de la CSP. Le rapporteur est en principe une personne connaissant les questions de personnel. Toutefois, en matière de discipline, un rapporteur, membre de la CSP, est désigné pour chaque affaire par le Président de la CSP conformément aux dispositions de l'article 6 du Statut National.

Un membre de la CSP peut demander, avant la séance, communication du dossier relatif à une question inscrite à l'ordre du jour, sous réserve d'un strict respect des dispositions de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 (sur la liberté d'accès aux documents administratifs), modifiée par l'ordonnance du 6 juin 2005, et complétée par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 modifiée. S'il s'agit d'un dossier individuel d'agent, il lui est donné connaissance des éléments du dossier auprès du rapporteur et sous la responsabilité de ce dernier. »

La fréquence des réunions est propre à chacun des accords d'entreprise (art.2.4.1).

Les règles relatives à l'ordre du jour et aux convocations reprennent aux articles 2.4.3 celles de l'accord de branche, en ajoutant la précision d'un envoi fait sous forme électronique et en prévoyant un délai plus long pour l'envoi des convocations avant la tenue de la séance. Ces dispositions, pas davantage que dans les accords de branche, ne précisent la nature et le contenu des documents joints à la convocation adressée aux membres de la CSP.

« 2.4.3 - Convocations

Les convocations sont envoyées aux membres de la CSP au moins 15 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**. Cet envoi est fait sous forme électronique pour chacun des membres, en veillant à mettre en œuvre les dispositifs disponibles en matière de sécurisation des échanges. »

L'article 2.4.4 de chaque accord d'entreprise, relatif aux « délibérations », reproduit les dispositions de l'accord de branche, notamment quant aux modalités de vote (art.2.4.4.2) en prévoyant voix délibérative pour les membres de la CSP « à l'exception des membres consultatifs » ainsi qu'aux règles d'élaboration du procès-verbal reprises intégralement à l'article 2.4.4.3.

Chacun des deux accords d'entreprise précise le devoir de réserve (art.2.4.4.4) et l'obligation de confidentialité (art.2.4.4.5) dans les termes repris des articles correspondant des accords de branche.

Leur chapitre II « modalités de consultation » est globalement la reproduction des dispositions des accords de branche.

« Lorsque la consultation de la CSP est prévue par les textes, celle-ci doit précéder la décision de l'employeur. La consultation s'entend de l'organisation d'un débat sur un problème soumis à la CSP pour que celle-ci émette un avis. Les attributions de la CSP sont rappelées en annexe.

Les avis pris à la majorité des membres de l'organisme sont mentionnés au procès verbal de la séance.

Les avis sont portés à la connaissance de l'employeur pour la prise de décision. La notification de ces décisions fait l'objet d'une diffusion aux agents concernés ainsi qu'aux membres de la CSP.

Le Président peut consulter les membres de la CSP par procédure accélérée.(...)

Les membres des CSP ont la possibilité d'émettre des suggestions sur les questions relevant de leurs attributions. Lorsque ces suggestions sont de portée générale, elles sont transmises à la CSNP par le Président de la CSP. »

L'annexe I, à laquelle il est ainsi renvoyé quant aux attributions, reprend à l'identique les attributions telles que définies au statut, les seules différences entre les 2 accords d'entreprise tenant à la dénomination du personnel concerné selon qu'il s'agit de l'accord relatif aux CSP du personnel « exécution maîtrise » ou du personnel « cadres ».

L'annexe 1 précise en conséquence :

« Les attributions des CSP sont précisées à l'article 3 du Statut National du Personnel des Industries Electriques et Gazières, modifié par le décret du 11 avril 2007.

Aussi, pour les agents des collèges qui les concernent, les CSP Exécution/Maîtrise ont les domaines de compétence suivants :

- formulation d'avis sur les demandes de changements d'affectation ou de classification non liées une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- examen des conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes (y compris les questions d'admission au stage statutaire, de titularisation et de réintégration) ;
- émission d'avis sur les propositions d'avancement;
- émission de propositions de sanction disciplinaire, dans les conditions prévues l'article 6 du statut ;
- formulation d'avis sur les propositions de classement de services actifs ;
- examen, pour les domaines de compétence ci-dessus énumérés, des requêtes individuelles et émission d'avis sur la suite donner ces requêtes. Ces requêtes demeurent susceptibles d'un recours auprès de la Commission Supérieure Nationale du Personnel (CSNP) ;
- **émission de suggestions sur toutes les questions relevant des domaines de compétence ci-dessus. Lorsque ces suggestions ont une portée générale, elles sont obligatoirement transmises la CSNP par le Président de la CSP. »**

Le chapitre IV des accords d'entreprise constitue un apport au regard des accords de branche puisque, relatif aux « conditions d'exercice du mandat des représentants du personnel de la CSP », il définit le crédit d'heures des membres pour la préparation des

CSP (art.4.1) sur lequel ne s'impute pas le temps passé en séance, considéré de plein droit comme du temps de travail pour les agents appelés à assister ou à siéger en CSP qui sont considérés comme étant en service, les « temps et moyens du secrétaire » (art.4.2), le suivi des crédits d'heures (art.4.3), les « nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) » (art.4.4) qui sont mis à la disposition des membres de la CSP.

Enfin, il y est prévu un article 4.5 « liberté de déplacement et frais de déplacement », qui notamment indique :

« Les membres représentant le personnel en CSP peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions, et durant les heures de préparation, se déplacer librement dans le périmètre de la CSP et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Les intéressés utilisent leurs heures en tenant compte des nécessités de service. »

4-2 Qui peut agir afin d'obtenir des sociétés Enedis et GrdF des informations ou documents présentés comme nécessaires à l'exercice des attributions d'une commission secondaire du personnel ? Est-ce une prérogative individuelle des membres de la CSP ?

Pour compléter l'examen de cette question faite au rapport initial⁷, une comparaison peut être utile avec le comité social et économique, selon qu'il est institué dans une entreprise de plus de 50 salariés ou de moins de 50 salariés.

En effet, concernant le comité social et économique institué dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il est expressément prévu que celui-ci a la personnalité juridique puisque l'article L.2315-23, premier alinéa, précise que :

Le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il en va différemment pour le comité social et économique institué dans les entreprises de moins de 50 salariés puisqu'on ne retrouve pas dans le code du travail de texte équivalent à l'article L.2315-23 précité.

Or le « petit » comité social et économique, instauré dans une entreprise de moins de 50 salariés, ne dispose pas des mêmes attributions que le comité social et économique d'une entreprise de plus de 50 salariés, appelé par certains auteurs « comité social et économique plénier⁸ ». Il ne dispose que d'attributions réduites, définies par l'article L.2312-5 du code du travail qui précise :

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

⁷ Voir rapport initial, p.22 et suivantes, le point 4-2-2-1 « La CSP a-t-elle la personnalité juridique? » et p.26 et suivantes, le point 4-2-2-2 « les parties intéressées et l'indivisibilité du litige ».

⁸ G. Loiseau, P. Lokiec, L. Pécaut-Rivolier et P.-Y. Verkindt, « Droit de la représentation du personnel », Dalloz action 2019-2020

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue au 2° du III de l'article L. 4121-3-1.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59⁹ et L. 2312-60¹⁰.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les attributions du « petit » comité social et économique sont donc très restreintes, excluant notamment les procédures d'information et consultation dont bénéficie le comité social et économique dans une entreprise de plus de 50 salariés en matière de situation économique et financière, de politique sociale et d'orientations stratégiques de l'entreprise.

On remarquera en outre que le texte précité prévoit expressément des prérogatives au bénéfice des membres, eux-mêmes, de la délégation du personnel au « petit » comité social et économique.

L'absence de personnalité juridique prévue dans le code du travail pour le « petit » comité social et économique est débattue. Ainsi l'ouvrage « Droit de la représentation du personnel » (cf note 8 supra) nous enseigne au point 4.09 :

« L'exercice des attributions : la variable de la personnalité juridique

Dotées d'attributions limitées, le comité social et économique des entreprises de onze à quarante-neuf salariés souffre en outre d'un handicap important. A la différence de son aîné – le comité que l'on qualifie de plénier – il n'est pas pourvu de la personnalité juridique. Les nouveaux textes ne le disent pas explicitement. Mais ils indiquent que, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité « est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine » (art.L2315-23). Le silence de la loi en ce qui concerne le comité restreint est dans ces conditions éloquent.

Concrètement, sans personnalité juridique, l'instance est privée de la capacité d'agir. Les membres élus de la délégation du personnel pourraient certes agir ; mais ils ne le pourraient qu'à titre personnel en justifiant d'un intérêt et d'une qualité propres. Or, s'ils ont certainement qualité pour agir en cas d'atteinte à un intérêt personnel, il peut se discuter

⁹ Il s'agit du droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes. Selon l'article L.2312-59, si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur, lequel procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

¹⁰ article L.2312-60 : Un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4.

qu'ils aient qualité pour agir pour la défense des intérêts du comité en tant qu'instance représentative du personnel, notamment en cas d'atteinte à l'exercice de ses prérogatives. Pourraient-ils, par exemple, agir pour faire constater le manquement de l'employeur à son obligation de recueillir l'avis du comité dans le cadre de la procédure de reclassement pour inaptitude et, plus généralement, en cas d'entrave au fonctionnement de l'instance ? Celle-ci a en effet été conçue juridiquement comme une entité distincte des membres élus qui la composent. Sans doute, il est dit à l'article L.2315-19 du code du travail que les représentants élus du personnel exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité. Mais les prérogatives n'en sont pas moins, en droit, celles du comité et non personnellement celles des membres élus.

Probablement faudrait-il leur reconnaître qualité à agir en justice pour ce qui touche aux attributions du comité. On mesure néanmoins les limites de la conception d'une instance qui a une existence juridique et est pourvue d'attributions sans avoir la personnalité juridique. La question se posera sûrement à l'avenir de l'opportunité de donner une personnalité civile au comité social et économique restreint, ce que la Cour de cassation s'est reconnu la possibilité de faire, par le passé, pour d'autres instances¹¹. »

Il est encore indiqué dans ce même ouvrage, au point 513.21 :

« CSE d'entreprise et CSE d'établissement

La personnalité juridique est reconnue au CSE plénier par l'article L.2315-23 du code du travail (...) Elle est également attribuée aux CSE d'établissement, l'article L.2316-25 énonçant que « dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les comités sociaux et économiques sont dotés de la personnalité civile ».

Ayant en conséquence la qualité de sujet de droit, c'est le CSE qui, en tant qu'instance collégiale, exerce les attributions que le code lui reconnaît et qui répond, le cas échéant, des conséquences de leur mise en oeuvre. Certaines prérogatives, il est vrai, sont exercées individuellement par les membres du comité, comme le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou en situation de danger grave et imminent. Mais c'est parce qu'elles supposent l'intervention physique d'un membre de la délégation du personnel. La procédure redevient d'ailleurs collective, au mains du CSE, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser. »

A la lumière de ces réflexions transposées dans notre cas d'espèce, où on a vu que le statut des IEG définit les attributions confiées aux CSP et non aux membres de celles-ci, serait-il possible d'envisager que les membres pourraient agir à titre personnel en justifiant d'un intérêt et d'une qualité propres, s'agissant de l'obtention d'informations ou de documents de la part des employeurs ? Si l'on pouvait considérer qu'ils ont, personnellement, un intérêt propre, pourraient-ils pour autant agir individuellement, voire à plusieurs, sans que tous les membres de la CSP concernée ne soient ou en demande de ces informations ou documents, ou du moins ne soient présents ou appelés dans l'instance engagée à ces fins, dans la mesure où, comme il a été vu, la CSP est une instance collégiale qui rend des avis à la majorité de ses membres, ce qui suppose donc pour un fonctionnement loyal que tous disposent des mêmes informations et documents ? C'est là directement la question soulevée par la 3^e branche du 1^{er} moyen du pourvoi incident.

¹¹ Voir en ce sens la jurisprudence citée en p.23 du rapport initial

Par ailleurs, à supposer que l'on reconnaisse aux membres ou à des membres de la CSP l'intérêt à agir pour demander la production d'informations ou de documents de la part de l'employeur, auraient-ils pour autant également qualité à agir pour ce faire ?

On sait en effet que l'article 31 du code de procédure civile conditionne la recevabilité à agir à la fois à l'intérêt et à la qualité à agir, l'une seulement de ces conditions étant insuffisante¹².

Or l'objet même de la demande, qui serait d'obtenir des documents ou informations de la part des sociétés employeurs, ne pourrait être détaché de l'exercice des attributions appartenant à la seule commission secondaire du personnel, en ce qu'il serait soutenu que ces informations et documents seraient nécessaires et indispensables à l'exercice précisément des attributions de la CSP afin de pouvoir émettre un avis, lequel est émis par la CSP à la majorité des voix et non par les membres individuellement de ces commissions.

Notre chambre n'a pas encore été amenée, à la connaissance du rapporteur, à se prononcer sur la question d'une éventuelle personnalité juridique du « petit » comité social et économique. Or le moyen qui nous est soumis dans le présent dossier s'agissant d'une commission très spécifique aux industries électriques et gazières, selon la façon dont nous y répondons, pourrait être susceptible d'avoir des incidences sur ce qu'il adviendrait du « petit » comité social et économique ou des commissions adjointes, selon le code du travail, au comité social et économique, et en particulier la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Rappelons que selon l'article L.2315-38 du code du travail, la commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10¹³ et des attributions consultatives du comité.

Aucun texte du code du travail ne prévoit que la CSSCT est dotée de la personnalité morale et tant sa composition – les membres de la CSSCT sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité, selon l'article L.2315-39 du code du travail – que ses attributions, exercées comme on l'a vu par délégation du comité social et économique permettent de douter que la personnalité civile soit reconnue à la CSSCT qui paraît n'être qu'une émanation du comité social et économique.

C'est notamment l'avis des auteurs de l'ouvrage précédemment cité qui écrivent au point 531.22 que :

« **Composantes du CSE**

¹² article 31 du code de procédure civile :

L'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé.

¹³ Cf articles L.2315-78 et suivants, comprenant en particulier les expertises pour risque grave ou pour projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L.2315-94).

Seul le comité en tant qu'instance collégiale est pourvu de la personnalité civile. Volontairement, le législateur lui en a réservé le bénéfice pour ne pas prendre le risque de reconstituer, au sein de l'instance unique, des instances ayant chacune un pouvoir d'action propre. C'est la raison pour laquelle, en particulier, la commission santé, sécurité et conditions de travail n'a pas la personnalité juridique pour ne pas faire renaître le CHSCT.

Les commissions du CSE ont certes des prérogatives, y compris celle de proposer le recours à un expert s'agissant de la commission économique à l'occasion d'une opération de concentration à laquelle l'entreprise est partie. Mais leurs actions et décisions sont juridiquement imputables au comité lui-même qui est seul sujet de droit et, le cas échéant, débiteur d'obligation. »

Par ailleurs, on perçoit que la réponse posée à notre chambre s'agissant de la CSP et d'éventuelles prérogatives des membres de celle-ci ne peut que très difficilement s'apprécier en faisant abstraction des attributions de la CSP, rappelées supra, lesquelles font apparaître la CSP avant tout comme une instance administrative apportant à l'employeur un avis en matière de gestion administrative de la carrière de salariés au travers donc de l'examen de situations individuelles, outre son intervention en matière disciplinaire toujours pour des situations individuelles.

Au vu de ce qui précède et de la jurisprudence rappelée au rapport initial par laquelle notre chambre a reconnu la personnalité civile à certaines instances, sur des critères tenant à la réalité et à la finalité à l'égard d'un « groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes d'être juridiquement reconnus et protégés », notre chambre pourrait donc être amenée à s'interroger sur le point de savoir si une commission supérieure du personnel, mise en place dans les entreprises dont le personnel relève du statut des industries électriques et gazières, est dotée de la personnalité civile ou si du moins les membres d'une telle commission disposent ou non de prérogatives individuelles les autorisant à présenter des demandes d'informations et documents supplémentaires aux employeurs, étant rappelé que pour répondre favorablement à la recevabilité et au bien-fondé de ces demandes en l'espèce, les juges du fond se sont essentiellement appuyés sur les suggestions, voire de portée générale, que peut émettre la CSP selon l'article 3 du statut qui précise en effet que les CSP « 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 CNSP par le président de la commission secondaire ».

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 le délai d'un mois de la mise en ligne du présent rapport valant avis dudit article.