



**AVIS DE Mme LAULOM,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 1159 du 3 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-10.326

Décision attaquée : 26 octobre 2023 de la cour d'appel de Versailles

M. [Y] [D]

C/

la société Sedifrais Montsoul Logistic

Le pourvoi soulève des questions inédites relatives à l'exercice du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, défini à l'article L. 2312-59 du code du travail, selon lequel *"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. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.*

L'employeur 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.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor”.

Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes a d'abord été reconnu aux

délégués du personnel par la loi n°92-1446 du 31 décembre 1992 afin d'améliorer la protection des droits et libertés des personnes dans l'entreprise. C'est aujourd'hui le comité social et économique qui en est le détenteur.

L'objectif est de permettre aux représentants du personnel d'agir et de faire réagir rapidement, pour remédier à une situation porteuse d'une atteinte aux droits des personnes.

Le premier moyen porte sur la recevabilité de l'action syndicale menée conjointement avec un membre de la délégation au comité social et économique exerçant le droit d'alerte.

Le deuxième moyen est relatif aux conditions d'exercice de cette action et soulève trois questions:

- celle de la définition du périmètre de l'alerte: les demandes relatives à l'accès et au contenu de la BDSE entrent-elles en son sein (première branche)?
- celle du contenu de l'écrit par lequel un membre de la délégation du personnel saisit l'employeur d'une alerte: celui-ci fixe-t-il les limites du litiges (deuxième branche)?
- celle de l'exercice du droit d'alerte par un membre de la délégation du personnel au CSE concomitante à l'action individuelle du salarié concerné par l'alerte qui a saisi la juridiction prud'homale pour faire valoir ses droits: l'action du salarié exclut-elle celle du représentant du travailleur (troisième branche)?

Les quatrième et cinquième branche du moyen invoquent une dénaturation d'une pièce et un vice de motivation.

1. Sur le premier moyen - la recevabilité de l'action syndicale

Selon l'article L. 2132-3 du code du travail, *“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”.*

L'action en défense de l'intérêt collectif de la profession est aujourd'hui explicitement rattachée à la liberté syndicale. Selon la chambre sociale, elle *“résulte de la liberté syndicale consacrée par l'article 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 11 de la Déclaration européenne des droits de l'homme et du citoyen et l'article 2 de la Convention de l'organisation internationale du travail n° 87”*¹.

La frontière entre ce qui relève de l'intérêt collectif de la profession et ce qui relève de la situation individuelle de chaque salarié reste difficile à tracer en raison des liens qui existent nécessairement entre intérêt collectif et intérêt individuel qui ne s'excluent pas l'un l'autre pas plus qu'ils ne se confondent et elle donne lieu à une importante jurisprudence. Depuis une dizaine d'années maintenant, la chambre sociale s'efforce d'ordonner la jurisprudence, de définir les différents éléments à prendre en compte et les critères pour permettre de délimiter cette ligne de démarcation entre intérêt collectif et intérêt individuel.

Concernant le périmètre de l'action syndicale, la Cour de cassation admet la recevabilité de l'action syndicale dès lors que sont jeu l'application de dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, une atteinte aux droits des salariés protégés à raison de leur statut ou encore concernant la violation de dispositions légales affectant une catégorie ou une pluralité de salariés. L'action syndicale sera alors recevable à condition qu'elle ait bien pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession: *“si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts”*².

La recevabilité de l'action d'une organisation syndicale doit donc s'apprécier par rapport à son périmètre et à son objet.

Concernant les actions syndicales relatives à des manquements allégués aux obligations de l'employeur liées à la mise en place, au fonctionnement et aux prérogatives des institutions représentatives de l'entreprise, elles entrent dans le périmètre de l'action en défense des intérêts collectifs de la profession dans la mesure où sont en cause des droits par essence collectifs.

Concernant l'objet de l'action de l'organisation syndicale, on peut retrouver la même distinction que s'agissant des droits individuels des salariés. Un syndicat peut agir

¹ Soc., 5 juin 2013, pourvoi n° 12-27.478, Bull. 2013, V, n° 147, QPC ; 22 janvier 2014, pourvoi n° 12-27.478, Bull. 2014, V, n° 31.

² Soc., 22 novembre 2023, n° 22-11.238 et n° 22-14.807, publiés.

en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur et demander la cessation de l'irrégularité et/ou l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession. En revanche, il ne peut agir, selon les termes de la chambre sociale, "en lieu et place" du comité social et économique.

Ainsi, une organisation syndicale peut demander en référé les mesures de remise en état destinées à mettre fin à un trouble manifestement illicite affectant l'intérêt collectif de la profession et elle est recevable à agir pour demander la suspension d'une mesure prise par l'employeur tant que ce dernier n'aura pas procédé aux informations

et consultations obligatoires³. Elle ne peut pas, en revanche, demander à son profit les documents et informations destinés au comité d'entreprise⁴.

Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, tel qu'il est défini par l'article L. 2312-59 du code du travail, a bien une dimension collective par son objet et son titulaire, dont la mission générale, définie à l'article L. 2312-8 du code du travail est "*d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts*". Quand bien même l'action est exercée devant le conseil des prud'hommes, son objet est la cessation d'un manquement et elle ne se confond pas avec l'action individuelle que pourra exercer un salarié.

Dans la mesure où l'objet de l'organisation syndicale n'était pas d'agir au lieu et place du CSE dans l'exercice de cette action, mais qu'il agissait aux côtés du membre de la délégation du personnel, l'action de l'organisation syndicale était bien recevable, dans la mesure où elle tendait effectivement à la défense de l'intérêt collectif de la profession. Comme le note Mme la conseillère rapporteure, on retrouve une intervention similaire dans plusieurs arrêts⁵.

Je conclus donc à la cassation de l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'il a déclaré irrecevable l'action du syndicat.

2. Sur le deuxième moyen: l'exercice du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

2.1. Le périmètre du droit d'alerte : accès et contenu de la Base de Données Sociales et Environnementales (BDSE)

³ Soc., 24 juin 2008, pourvoi n° 07-11.411, Bull. 2008, V, n° 140, publié au rapport annuel.

⁴ Soc., 11 septembre 2012, pourvoi n° 11-22.014, Bull. 2012, V, n° 226. Voir également, Soc., 16 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.308, Bull. 2014, V, n° 293; Soc., 18 mai 2022, pourvoi n° 20-23.321

⁵ Soc., 2 février 2022, pourvoi n° 20-17.348; Soc., 14 octobre 2020, pourvoi n° 19-11.508, publié;

La cour a jugé la demande du représentant du personnel irrecevable aux motifs suivant: *“concernant l’absence d’accès à la BDSE, celle-ci ne rentre manifestement pas dans les prévisions du droit d’alerte exercé, puisqu’il n’est allégué aucun lien avec 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”.*

Selon la première branche du deuxième moyen, *“en statuant ainsi, cependant que le fait que l’employeur, qui devait mettre en place et rendre accessible la base de données sociales économiques de l’entreprise (BDSE), au plus tard à compter du 17 août 2015, ne l’ait pas fait, plaçait les représentants du personnel dans l’impossibilité d’exercer leurs missions, notamment de lutte contre la discrimination salariale, pour laquelle l’employeur avait déjà été condamné judiciairement, et portait atteinte au droit de participation des salariés de l’entreprise, dès lors que leurs représentants n’avaient pas accès aux informations prévues par l’article L. 2312-36 du code du travail, mais aussi aux droits des personnes au sens des dispositions de l’article L. 2312-59 du code du travail, puisque les salariés ne disposaient pas des informations nécessaires au respect de leurs droits en matière de rémunération, et justifiait donc l’exercice du droit d’alerte par le représentant du personnel, la cour d’appel a violé l’article L. 2312-59 du code du travail”.*

Le droit d’alerte, tel qu’il est défini à l’article L. 2312-59 du code du travail, concerne une grande variété de situations dans lesquelles il est porté atteinte à des droits ou à des libertés individuelles ou encore à la santé physique ou mentale des travailleurs. L’article L.2312-59 du code du travail en donne quelques exemples, l’adverbe “notamment” signalant qu’ils ne sont pas exhaustifs. Il peut s’agir de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de mesures discriminatoires en matière d’embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanctions ou de licenciement⁶.

Pour autant, la situation en cause doit nécessairement porter atteinte directement à des droits ou à des libertés individuelles et l’action judiciaire a pour objet la cessation de l’atteinte. La chambre sociale a ainsi jugé qu’un délégué du personnel ne pouvait pas agir au titre de droit d’alerte en nullité d’un licenciement prononcé par l’employeur mais seulement saisir le juge de demandes aux fins de mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits de la personne ou aux libertés individuelles⁷.

⁶ G. Loiseau, P. Lokiec, L. Pécaut-Rivolier, P.-Y. Verkindt, *Droit de la représentation du personnel*, 2023-2024, Dalloz Action, §433.11.

⁷ Soc., 3 novembre 2010, pourvoi n° 09-42.360. Voir également sur une demande portant sur l’annulation d’une sanction disciplinaire (Soc., 9 février 2016, pourvoi n° 14-18.567); sur le mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires (Soc., 14 octobre 2020, pourvoi n° 19-11.508, publié)

Selon le pourvoi, l'absence d'une BDSE dans l'entreprise placerait les représentants du personnel dans l'impossibilité matérielle d'exercer leurs missions, notamment de lutte contre la discrimination salariale, ce qui justifierait de l'exercice du droit d'alerte.

Concernant la BDSE, il était donc demandé:

- *“de préciser par écrit à la délégation du personnel au CSE de l'entreprise la date de création de la BDSE et de fournir les éléments en justifiant,*
- *de préciser aux requérants et/ou de modifier le cas échéant la BDSE sur les points suivants :*

- *les évolutions des effectifs mois par mois des emplois et des catégories professionnelles,*

- *une analyse détaillée de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,*

- *et les éléments relatifs à la rémunération des salariés et des dirigeants dont l'évolution des rémunérations salariales (frais professionnels inclus) par catégorie, sexe et salaire de base minimum et ce, depuis la date de création de ladite base jusqu'à ce jour”.*

Une telle interprétation très extensible du périmètre de l'alerte ne peut cependant pas être retenue. Ainsi que le note Mme la conseillère rapporteure, une telle interprétation conduirait à admettre qu'une atteinte aux prérogatives des membres élus au CSE constitue une atteinte aux droits des personnes au sens de l'article L. 2312-59 du code du travail. Les représentants du personnel disposent de moyens spécifiques pour faire respecter leurs prérogatives. C'est notamment le cas en matière d'accès à l'information : le CSE peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il est ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (article L. 2312-15 du code du travail).

L'exercice du droit d'alerte entraîne une saisine immédiate de l'employeur, lequel doit procéder sans délai à une enquête et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation. Si l'employeur ne réagit pas ou en cas de divergence sur la réalité de l'atteinte, et si aucune solution n'est trouvée avec l'employeur, le membre de la délégation du personnel peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes selon la forme des référés. Il s'agit donc de permettre une action rapide afin que cesse l'atteinte. La demande portant sur l'accès à des informations qui permettraient éventuellement de détecter une situation pouvant, elle, justifier du droit d'alerte ne rentre donc pas dans le champ de l'article L. 2312-59 du code du travail.

2.2. La saisine de l'employeur

Concernant la dénonciation d'une atteinte aux droits de salariés, la cour d'appel a considéré que les termes de la lettre du 27 avril 2021, par laquelle le représentant de la délégation du personnel au CSE a saisi l'employeur, fixait les limites du litige et que cette lettre, qui fait état de la situation d'un seul salarié, ne mentionnaient pas deux autres salariés, qui n'entrent donc pas dans le périmètre de l'alerte.

Selon la deuxième branche du pourvoi, en l'absence de dispositions contraires, il n'est pas interdit au membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerçant son droit d'alerte d'invoquer devant la juridiction prud'homale l'existence de faits nouveaux ou la situation particulière de salariés de l'entreprise se rattachant à la situation dénoncée dans le cadre du courrier d'alerte adressé à l'employeur, mais n'y figurant pas expressément.

Selon l'article L. 2312-59 du code du travail, si un membre de la délégation du personnel au CSE constate une atteinte aux droits des personnes, il en "saisit immédiatement l'employeur". Aucun formalisme spécifique n'encadre cette saisine qui déclenche l'obligation pour l'employeur de procéder à une enquête et de prendre si besoin les dispositions nécessaires pour faire cesser cette atteinte. Si le contenu de la lettre doit nécessairement être pris en compte dans la mesure où elle détermine le champ de l'enquête que l'employeur devra mener, en l'absence de tout formalisme imposé par le législateur, elle ne peut fixer les termes du litige et rien n'interdit au représentant du personnel, lors de la saisine du conseil de prud'hommes, d'invoquer d'autres éléments en lien avec l'objet du droit d'alerte. Ce dernier doit permettre d'agir rapidement pour faire cesser des atteintes aux droits des salariés. Exiger que la lettre fixe les termes du litiges conduirait ainsi à une rigidité contraire à l'objet de cette procédure, d'autant que la situation est susceptible d'évoluer entre le moment où le représentant du personnel saisit l'employeur et le moment où il saisit le CPH. L'enquête que doit mener l'employeur peut, par exemple, conduire au constat que les droits d'autres salariés sont également menacés.

Sur ce point, la décision de la cour d'appel encourt la cassation.

2.3. Droit d'alerte et saisine parallèle par le salarié du conseil de prud'hommes

La cour d'appel a considéré que le représentant du personnel ne remplissait pas les conditions pour agir en justice sur le fondement des dispositions de l'article L. 2312-59 du code du travail, dans la mesure où l'un des salariés concernés par l'alerte avait déjà saisi le conseil de prud'hommes du litige qui l'oppose à son employeur.

La troisième branche du second moyen soutient que "*l'exercice par le membre de la délégation du personnel au comité social et économique du droit d'alerte n'est pas subordonnée à l'absence d'action du salarié victime de l'atteinte constatée*".

Le pourvoi soulève ici la question de l'articulation de l'action du représentant du personnel au titre de l'article L. 2312-59 avec l'action du salarié pour faire valoir ses droits.

La chambre sociale a déjà eu à connaître d'une question, dont les termes étaient inversés, dans un arrêt du 8 septembre 2021⁸. Elle a considéré que "*ni le principe de l'autorité de la chose jugée, ni celui de l'unicité de l'instance ne font obstacle à ce*

⁸ Soc., 8 septembre 2021, pourvoi n° 20-14.011, publié

que, suite à un jugement rendu par la juridiction prud'homale sur le fondement de l'article L. 2313-2 du code du travail [devenu l'article L. 2312-59], dont l'objet est de faire ordonner les mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, le salarié intéressé engage ultérieurement une action au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail".

Comme l'indiquent fort justement les commentateurs de cette décision⁹, le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits de la personne, s'il présente quelques similitudes avec l'action de substitution d'une organisation syndicale, ne peut y être assimilé. Il a un objet propre. Son périmètre est ainsi circonscrit et, comme nous l'avons vu, il ne peut pas agir pour que soient tirées les conséquences pour le salarié du manquement qui sera constaté. Ainsi, la décision rendue sur le fondement de l'article L. 2312-59 n'a "ni le même objet ni le même effet que l'action individuelle en réparation", elle ne peut donc pas faire obstacle à celle-ci. Parallèlement, l'action individuelle du salarié ne peut faire obstacle à l'action du droit du représentant des travailleurs.

Il est indéniable que l'on ne peut exclure que la saisine parallèle du conseil des prud'hommes par le salarié et par le membre de la délégation au CSE puisse conduire à des différences d'appréciation entre les deux décisions. Il n'en demeure pas moins qu'en l'absence d'articulation légale des deux procédures, "individuelle" et "collective", l'engagement de l'une ne peut conduire à exclure l'engagement de l'autre. Les deux peuvent être conduites concomitamment car elles n'ont pas le même objet.

Sur ce point également, la décision de la cour d'appel encourt la cassation.

2.4. Sur les 4^{ème} et 5^{ème} branches

Les quatrième et cinquième branches du moyen invoquent une dénaturation d'une pièce et un vice de motivation. La cour d'appel a considéré que les conditions de saisine du conseil de prud'hommes, telles que définies par l'article L. 2312-59 du code du travail, n'étaient pas réunies, dans la mesure où l'auteur de la saisine membre de la délégation du personnel au CSE ne justifiait pas d'avoir averti le salarié concerné par écrit ni que celui-ci ne s'était pas opposé à son action.

Le pourvoi soutient que la cour d'appel a dénaturé l'attestation versée du salarié du 14 juin 2021 et a violé l'article 455 du code de procédure civile.

⁹ F. Guiomard, "L'obscurité de la succession des actions collectives et individuelles en justice", *RDT* 2021, p. 597. A. Bugada, "Contentieux du travail -Action en justice du salarié après une procédure d'alerte par un représentant du personnel", *Procédures*, 2022, n° 1, comm. 17.

Or, le bordereau de pièces annexées aux conclusions d'appel des salariés mentionnait une pièce, produite ici, qui attestait de l'information du salarié. La cour d'appel a donc dénaturé par omission un document clair et précis en ne prenant pas en considération cette pièce.

2.5. Conclusions

Si la cour d'appel a exactement retenu que l'absence d'accès à la BDSE ne rentrait pas dans les prévisions du droit d'alerte exercé, elle ne pouvait déclarer l'action irrecevable aux motifs, d'une part, que l'alerte ne pouvait concerner qu'un seul salarié, les termes de la lettre du 27 avril 2021 ne fixant pas les limites du litige et, d'autre part, que le salarié avait déjà saisi le conseil de prud'hommes du litige l'opposant à son employeur. Enfin, la cour d'appel ne pouvait pas considérer que les conditions pour agir en justice sur le fondement des dispositions de l'article L. 2312-59 n'étaient pas remplies alors qu'il résultait du bordereau de pièces annexées aux conclusions, qu'une attestation avait été produite selon laquelle le salarié concerné avait été informé de l'action engagée par le représentant du personnel et ne s'y était pas opposé.

Je conclus donc à la cassation sur le fondement du deuxième moyen.

3. Sur le troisième moyen

La cour d'appel a jugé irrecevable la demande de dommages-intérêts formée par le membre de la délégation au CSE et par le syndicat au motif qu'aux termes du dispositif de leurs conclusions en réparation du préjudice moral qu'ils allèguent avoir subi, cette demande n'est pas reprise dans le corps des écritures, lesquelles ne contiennent donc pas les moyens de fait et de droit sur lesquels cette prétention est fondée, en violation de l'article 954 du code de procédure civile.

Je renvoie au rapport pour l'analyse de ce moyen. La cassation par voie de conséquence demandée ne peut être admise mais les conclusions contenaient bien les moyens de fait et de droit sur lesquels la demande de dommages-intérêts était fondée, de sorte que la cour d'appel ne pouvait la rejeter comme irrecevable.

Je conclus donc également à la cassation de la décision de la cour d'appel en ce qu'elle a déclaré irrecevable la demande de dommages et intérêts formée par le syndicat et par le représentant du personnel.

AVIS DE CASSATION