



RAPPORT DE Mme SOMMÉ, CONSEILLÈRE

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

1 - Rappel des faits et de la procédure

Par lettre du 27 avril 2021, MM. [D], [H] et [K], membres de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) de la société Sedifrais Montsoul Logistic (la société) ont exercé leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes prévu par l'article L. 2312-59 du code du travail, en faisant état de ce que, dans le cadre d'une procédure prud'homale engagée par M. [B], salarié de l'entreprise, afin d'obtenir son repositionnement conventionnel, la société avait produit un document intitulé « avenant au contrat de travail » qui s'était avéré être un faux, que de telles pratiques pénalement répréhensibles ne pouvaient être acceptées au sein de l'entreprise, qu'elles participaient de la dégradation des conditions de travail au sein de l'entreprise et témoignaient de la réalité d'un harcèlement moral subi par de nombreux salariés de l'entreprise et, au cas particulier de M. [B], de l'atteinte à son avenir professionnel en termes de promotion

et que de telles pratiques s'étaient déjà produites, qu'ainsi dans le cadre d'un rapport du CHSCT de septembre 2018, prétendument perdu, concernant M. [T], autre salarié de l'entreprise, de fausses auditions de salariés auraient été compilées, M. [D] ayant quant à lui déposé plainte le 15 octobre 2020 pour des faits de faux et d'attestations rapportant des faits inexacts le concernant dans le cadre de différentes procédures. Les signataires de cette lettre demandaient à l'employeur qu'il procède sans délai à une enquête sur ces différents faits et prenne toutes les dispositions nécessaires pour remédier à la situation. Ils ajoutaient qu'au regard de l'absence d'accès à la base de données économiques et sociales (BDES) et de leurs interrogations légitimes concernant cette entrave dont ils avaient fait part à l'employeur le 21 avril 2021, il serait peut-être opportun d'organiser au surplus, en parallèle à l'exercice de leur droit d'alerte, une réunion extraordinaire du CSE en présence de l'inspecteur du travail notamment.

Par lettre du 11 juin 2021 la société a répondu que la situation dénoncée n'entrait pas dans les prévisions de l'article L. 2312-59 du code du travail.

Invoquant la carence de l'employeur, M. [D], en qualité de membre de la délégation du personnel au CSE, et le syndicat CGT commerce Sedifrais Monsoult (le syndicat CGT) ont saisi le conseil de prud'hommes de Montmorency statuant selon la procédure accélérée au fond, le 29 juin 2021, de demandes tendant à enjoindre à la société, sous peine d'astreinte, concernant le faux, de retirer l'avenant litigieux de toute procédure judiciaire ou extra-judiciaire en cours ou à venir et de prendre, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire et des dispositions de son règlement intérieur, toute mesure appropriée pour identifier le ou les auteurs du faux et prendre toute sanction le cas échéant à l'encontre du ou des personnes responsables des agissements dénoncés, concernant le harcèlement moral, de prendre les mesures pertinentes et sérieuses et d'en justifier pour faire cesser les atteintes à la santé mentale et physique des salariés, et, concernant la BDES, de préciser par écrit à la délégation du personnel au CSE la date de la création de la BDES, de fournir les éléments en justifiant, de préciser aux demandeurs et de modifier le cas échéant la BDES 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 la BDES jusqu'au jour de la demande. Ils ont sollicité en outre la condamnation de la société au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi.

Par jugement du 14 janvier 2022 la juridiction prud'homale a rejeté les demandes.

Par arrêt du 26 octobre 2023, la cour d'appel de Versailles a infirmé le jugement déféré sauf en ce qu'il a débouté les parties de leurs demandes au titre des frais irrépétibles et, statuant à nouveau, a dit irrecevable l'action du syndicat CGT fondée sur les dispositions de l'article L. 2312-59 du code du travail, dit irrecevable l'action de M. [D] en qualité de membre de la délégation du personnel au CSE de la société

et dit irrecevable la demande de dommages-intérêts formée par M. [D] en cette même qualité et par le syndicat CGT.

M. [D] et le syndicat CGT ont formé un pourvoi par déclaration du 10 janvier 2024 et ont déposé un mémoire ampliatif le 6 mai suivant. La société a déposé un mémoire en défense le 4 juillet 2024.

Demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

- M. [D] et le syndicat CGT : 3 500 euros
- la société : 3 500 euros

2 - Analyse succincte des moyens

Le pourvoi comporte **trois moyens**.

2.1. Premier moyen

Le syndicat CGT fait grief à l'arrêt de dire irrecevable son action fondée sur les dispositions de l'article L. 2312-59 du code du travail, alors :

*que les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice et 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 ; que, pour déclarer irrecevable l'action du syndicat CGT Commerce Sedifrais Montsoul, la cour d'appel a relevé, d'une part, qu'« aux termes de l'article L. 2312-59 du code du travail, l'action n'appartient qu'au "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" », d'autre part, que « l'article L. 2132-3 du code du travail 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" », puis en a déduit que « ces dernières dispositions, d'ordre général, ne peuvent toutefois faire échec aux dispositions spéciales et limitatives de l'article L. 2312-59 précitées », approuvant ainsi les premiers juges d'avoir considéré que « le syndicat CGT Commerce Sedifrais Montsoul n'a pas pouvoir d'agir dans le cadre de la présente instance à l'encontre de la société Sedifrais Montsoul pour défaut de droit à agir » ; qu'en statuant ainsi, **cependant que les dispositions de l'article L. 2312-59 du code du travail n'interdisent pas aux syndicats professionnels d'agir devant la juridiction prud'homale, en application de l'article L. 2132-3 du code du travail, aux côtés d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerçant son droit d'alerte afin de faire constater et cesser l'atteinte aux droits des salariés de l'entreprise et donc à l'intérêt collectif de la profession que ces syndicats représentent, la cour d'appel a violé les articles L. 2312-59 et L. 2132-3 du code du travail.***

2.2. Deuxième moyen

M. [D] fait grief à l'arrêt de dire irrecevable son action en qualité de membre de la délégation du personnel au CSE de la société, alors :

*1°/ que 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 ; que 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 ; que 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 ; qu'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 ; que 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 ; que, pour déclarer M. [D] irrecevable en son action, la cour d'appel a affirmé que, « 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" » ; qu'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 ;***

2°/ qu'aux termes de l'article L. 2312-59 du code du travail, « 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 » ; qu'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 ; qu'en jugeant, au contraire, que « concernant la dénonciation d'une atteinte aux droits de salariés, les termes de la lettre du 27 avril 2021, qui fixent les limites du litige, s'ils font effectivement état de la situation de M. [B], ne mentionnent ni M. [L], ni M. [Z], lesquels n'entrent donc pas dans le périmètre de l'alerte, objet du litige », la cour d'appel a violé l'article L. 2312-59 du code du travail ;

3°/ qu'aux termes de l'article L. 2312-59 du code du travail, « 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 » ; que l'exercice par le membre de la délégation du personnel au comité social et économique du droit d'alerte n'est donc pas subordonnée à l'absence d'action du salarié victime de l'atteinte constatée ; qu'en retenant, pour déclarer M. [D] irrecevable en sa demande, qu'« en ce qui concerne M. [B], il est établi et reconnu par M. [D] lui-même aux termes de son courrier, que ce salarié a d'ores et déjà saisi le conseil de prud'hommes du litige qui l'oppose à son employeur », quand l'action en justice du salarié ne faisait pas obstacle à celle du représentant du personnel, la cour d'appel a violé l'article L. 2312-59 du code du travail ;

4°/ qu'il est fait interdiction au juge de dénaturer les éléments de la cause ; qu'en relevant que « M. [D] ès qualités ne justifie ni d'avoir averti M. [B] par écrit, ni que celui-ci ne s'est pas opposé à son action, en violation des dispositions de l'article susvisé », quand les exposants produisaient l'attestation de M. [B] du 14 juin 2021 dans laquelle le salarié confirmait avoir été averti par écrit de la saisine de la juridiction prud'homale par M. [D] ès qualités de membre de la délégation du personnel du comité social et économique et par le syndicat dans le cadre d'un droit d'alerte visant notamment à dénoncer l'utilisation de faux document par l'employeur à son égard et ne pas s'y être opposé (pièce n° 20 ; production), la cour d'appel a dénaturé cette attestation de M. [B] du 14 juin 2021 en violation du principe susvisé ;

5°/ en tout état de cause, que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en relevant que « M. [D] ès qualités ne justifie ni d'avoir averti M. [B] par écrit, ni que celui-ci ne s'est pas opposé à son action, en violation des dispositions de l'article susvisé », sans examiner l'écrit établi par M. [B] le 14 juin 2021, attestant avoir été averti et ne pas s'être opposé à l'exercice par M. [D] du droit d'alerte (cf. production, pièce n° 20), la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

2.3. Troisième moyen

M. [D] et le syndicat CGT font grief à l'arrêt de dire irrecevable la demande de dommages-intérêts formulée par M. [D] en qualité de membre de la délégation du personnel au CSE de la société et le syndicat, alors :

*1°/ que la **cassation à intervenir sur le premier ou sur le deuxième moyen** du pourvoi entraînera, en application de **l'article 624 du code de procédure civile**, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a dit irrecevable la demande de dommages et intérêts formulée par M. [D] et le syndicat ;*

*2°/ que le juge ne doit pas dénaturer les écritures des parties ; qu'en l'espèce, pour déclarer la demande de dommages-intérêts des exposants irrecevable, la cour d'appel a jugé que «s'agissant de la demande de dommages-intérêts présentée par les appelants aux termes du dispositif de leurs conclusions en réparation du préjudice moral qu'ils allèguent avoir subi, la cour relève qu'elle 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 des dispositions de l'article 954 du code de procédure civile, qu'il ne peut dans ces conditions être apprécié s'il s'agit d'une demande autonome ou d'une demande subséquente à la demande principale, qu'en tout état de cause, cette demande ne peut être examinée dans ces conditions » (arrêt p. 10) ; qu'en statuant ainsi quand les exposants avaient pourtant fait valoir dans le corps de leurs écritures que « les dispositions de l'article L. 2312-59 du code du travail ne sont pas exclusives de la possibilité pour le juge de se prononcer sur une demande de condamnation à des dommages-intérêts lorsque cette demande est fondée sur une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise », qu'ils « seraient d'ailleurs bien en peine de solliciter l'allocation de dommages et intérêts à ce titre devant un autre juge dans le cadre d'une autre instance » qu'« au-delà de la question des manquements parfaitement caractérisés de l'employeur (...), chacun des appelants a subi un préjudice moral important dans le cadre et le périmètre de l'exercice de leurs missions respectives » et qu'ils ont en particulier « été contraints du fait des agissements de l'employeur et de son inaction de prêter assistance à Monsieur [C] [B], lequel est toujours en poste, dans le cadre de ses démarches et de la plainte pénale qu'il a été contraint de déposer pour des faits de faux et usage de faux ou encore des autres salariés discriminés et/ou harcelés » (arrêt pp. 17-18), **la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile.***

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

- une organisation syndicale est-elle recevable à agir avec un membre de la délégation du personnel au CSE sur le fondement du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes prévu par l'article L. 2312-59 du code du travail ?
- les demandes relatives à l'accès et au contenu de la BDES sont-elles comprises dans le périmètre de cette alerte ?

- l'écrit par lequel un membre de la délégation du personnel au CSE saisit l'employeur lorsqu'il constate une atteinte aux droits des personnes fixe-t-il les limites du litige ?
- un membre de la délégation du personnel au CSE est-il recevable à agir au titre de son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes lorsque le salarié concerné par l'alerte a saisi par ailleurs la juridiction prud'homale pour faire valoir ses droits ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. Sur la recevabilité de l'action du syndicat (premier moyen)

4.1.1. L'article L. 2132-3 du code du travail dispose :

« 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 ».

Cette action, introduite par un syndicat sur le fondement de la défense de l'intérêt collectif des salariés de la profession qu'il représente, résulte de la liberté syndicale consacrée par l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 2 de la Convention de l'Organisation internationale du travail n° 87 (Soc., 22 janvier 2014, pourvoi n° 12-27.478, Bull. 2014, V, n° 31).

4.1.1.1. La recevabilité de l'action d'un syndicat engagée sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail s'apprécie d'une part au regard de la distinction qu'il y a lieu d'opérer entre intérêt collectif de la profession et intérêt individuel des salariés.

La chambre sociale juge ainsi qu'il résulte de l'article L. 2132-3 du code du travail que 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.

Dès lors, est irrecevable l'action d'un syndicat tendant à ce qu'il soit ordonné à l'employeur de régulariser la situation individuelle des salariés concernés en versant une prime de treizième mois aux salariés n'en bénéficiant pas, cette action collective du syndicat tendant à la modification de la situation individuelle des salariés concernés. En revanche, est recevable l'action d'un syndicat tendant à dire que

l'absence de versement d'une prime de treizième mois à certains salariés de la société est constitutive d'une inégalité de traitement avec les salariés bénéficiant d'une telle prime, à dire que cette inégalité de traitement porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par ce syndicat ainsi qu'à condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, cette action collective du syndicat ne tendant pas à obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés (Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n° 22-14.807, publié).

Est également recevable l'action d'un syndicat, fondée sur le principe d'égalité de traitement, tendant d'une part à solliciter des augmentations générales de salaire revalorisées, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de l'article L. 2242-8 du code du travail, au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique, et d'autre part, à mettre fin à l'inégalité invoquée, la circonstance que seuls quelques salariés de l'entreprise seraient concernés par la violation du principe d'égalité de traitement alléguée étant sans incidence sur le droit d'agir du syndicat (Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n° 22-11.238, publié).

En application de cette même règle, il a encore été jugé que relève de la défense de l'intérêt collectif l'action d'un syndicat tendant à faire constater la violation par l'employeur d'un accord collectif et à enjoindre à celui-ci de respecter ledit accord, mais qu'un syndicat ne peut obtenir la condamnation de l'employeur à repositionner les salariés concernés à compter d'une certaine date à un niveau d'échelon correspondant à leur ancienneté conformément à la mesure contenue dans un accord collectif, à reconstituer leur carrière et à procéder à un rattrapage salarial, dès lors que cette action tend à la régularisation de la situation individuelle des salariés concernés (Soc., 6 novembre 2024, pourvoi n° 22-17.106).

A également été approuvée la cour d'appel qui déclare irrecevable l'action d'un syndicat tendant à la condamnation de l'employeur à régulariser la situation de ses salariés ou anciens salariés ayant participé à une grève en leur versant le salaire et les primes dont ils ont été privés du fait de leur participation à la grève, cette action du syndicat ne relevant pas de la défense de l'intérêt collectif mais de l'intérêt individuel de chacun des salariés concernés, peu important qu'ils n'aient pas été nommément désignés. En revanche, l'action engagée par un syndicat afin de faire juger que des salariés se trouvaient dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, et à obtenir à ce titre la condamnation de l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts, constitue une action engagée dans l'intérêt collectif de la profession (Soc., 22 janvier 2025, pourvoi n° 23-17.782, publié).

4.1.1.2. D'autre part, dans les litiges concernant les prérogatives des institutions représentatives du personnel, il est jugé que le défaut de réunion, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles sont légalement obligatoires, portent une atteinte à l'intérêt collectif de la profession, ce

dont il résulte qu'une organisation syndicale 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 obligatoires (Soc., 24 juin 2008, pourvoi n° 07-11.411, Bull. 2008, V, n° 140, publié au rapport annuel).

Toutefois 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., 11 septembre 2012, pourvoi n° 11-22.014, Bull. 2012, V, n° 226).

Un syndicat ne peut donc agir aux lieu et place d'un comité d'entreprise ou d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et désormais, depuis la fusion des institutions représentatives du personnel, d'un CSE.

Ainsi, un syndicat n'a pas qualité, sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail, à agir aux 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., 16 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.308, Bull. 2014, V, n° 293).

De même est censurée la cour d'appel qui déclare recevable l'action d'un syndicat tendant à prononcer la nullité de la réunion du CHSCT du 12 mai 2015 et l'avis de celui-ci rendu le même jour, alors qu'elle avait constaté que le CHSCT n'invoquait pas l'irrégularité de cet avis (Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-22.465).

Voir dans le même sens :

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

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 aux 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.

4.1.2. Au titre de ses attributions le CSE dispose de droits d'alerte dans plusieurs hypothèses prévues par les articles L. 2312-59 à L. 2312-71 du code du travail, parmi lesquelles l'atteinte aux droits des personnes. Ce droit d'alerte, prévu par l'article L. 2312-59, est une prérogative des membres de la délégation du personnel au CSE. Il concerne l'atteinte portée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, sous réserve qu'elle ne soit justifiée et proportionnée. L'atteinte visée est susceptible de concerner une grande variété de situations, lesquelles sont énumérées par le législateur, toutefois de manière non limitative comme le révèle l'emploi du mot « notamment ».

L'article L. 2312-59 du code du travail, dans sa rédaction actuelle qui est celle issue de l'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019, dispose ainsi :

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.

Ce droit d'alerte était auparavant une prérogative des délégués du personnel prévue par l'article L. 422-1-1, devenu L. 2313-2 du code du travail.

L'examen des arrêts rendus par la chambre sociale en matière de droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes montre que dans plusieurs des litiges qui lui

ont été soumis sur le fondement de l'article L. 2312-59 (anciennement L. 2313-2) du code du travail, une organisation syndicale agissait aux côtés du représentant du personnel sans pour autant que la chambre n'ait été saisie de la recevabilité de l'action du syndicat ou de son intervention volontaire.

Ainsi en est-il dans les litiges ayant donné lieu aux arrêts du 2 février 2022 (pourvoi n° 20-17.348), du 14 octobre 2020 (pourvoi n° 19-11.508), ou encore du 3 novembre 2010 (pourvoi n° 09-42.360), qui mentionnent l'intervention volontaire d'une organisation syndicale à la suite de l'action engagée par le délégué du personnel, ou encore à l'arrêt du 30 septembre 2020 (pourvoi n° 19-10.173), qui précise que *« Par requête du 1er décembre 2016, la salariée et le syndicat national CGT du personnel du groupe Apave (le syndicat) ont saisi, sur le fondement de l'article L. 2313-2 du code du travail, le bureau de jugement de la juridiction prud'homale [...] »*.

La même observation peut être faite s'agissant d'un autre droit d'alerte pouvant être exercé par un membre de la délégation du personnel du CSE, qui est celui du droit d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement, prévu par l'article L. 2312-60 du code du travail. On peut citer en effet l'arrêt de notre chambre rendu le 19 avril 2023 (pourvoi n° 21-25.885) qui concernait une action formée par des membres de deux CSE et une organisation syndicale sur le fondement de l'article L. 2312-60 précité.

4.1.3. Au cas présent, la cour d'appel a jugé irrecevable l'action du syndicat après avoir retenu que :

« Les membres de la délégation du personnel au CSE reçoivent, en vertu [des dispositions de l'article L. 2312-59], la mission de veiller au respect des droits des personnes, de leur santé physique et mentale et des libertés individuelles dans l'entreprise, l'atteinte à ces droits et libertés pouvant résulter notamment de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute autre 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.

Le périmètre de ce droit d'alerte est cependant limité à plusieurs égards.

La société [...] soulève ainsi l'irrecevabilité de l'action du syndicat [...], lequel ne bénéficierait pas du droit d'agir sur ce fondement.

Il apparaît en effet, qu'aux termes de l'article L. 2312-59 du code du travail, l'action n'appartient qu'au «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'».

Certes, l'article L. 2132-3 du code du travail dispose '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.'

Ces dernières dispositions, d'ordre général, ne peuvent toutefois faire échec aux dispositions spéciales et limitatives de l'article L. 2312-59 précitées » (cf. arrêt, p. 9).

Le moyen le lui en fait grief en soutenant que les dispositions de l'article L. 2312-59 du code du travail n'interdisent pas aux syndicats professionnels d'agir devant la juridiction prud'homale, en application de l'article L. 2132-3 du code du travail, aux côtés d'un membre de la délégation du personnel au CSE exerçant son droit d'alerte afin de faire constater et cesser l'atteinte aux droits des salariés de l'entreprise et donc l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession que ces syndicats représentent.

Il appartiendra à la chambre de se prononcer sur la question inédite de la recevabilité de l'action d'une organisation syndicale lorsqu'elle est formée avec un membre de la délégation du personnel au CSE sur le fondement de l'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

4.2. Sur la recevabilité de l'action de M. [D] ès qualités concernant le périmètre de l'alerte et les conditions de sa mise en oeuvre (deuxième moyen)

4.2.1. Sur l'accès à la base de données économiques et sociales justifiant le droit d'alerte (première branche du deuxième moyen)

4.2.1.1. La chambre sociale a été amenée à apporter des précisions sur ce que recouvrait l'atteinte aux droits des personnes au sens de l'article L. 2312-59 (antérieurement L. 422-1-1, devenu L. 2313-2) du code du travail.

* Certaines demandes ont été considérées comme n'entrant pas dans les prévisions de ces dispositions :

- les dispositions de l'article L. 422-1-1 du code du travail ne concernent que les actions ayant pour objet de veiller à la protection des personnes et des libertés individuelles et collectives et ainsi elles ne permettent pas à un délégué du personnel de saisir le juge en cas de divergence pour des demandes le concernant (Soc., 3 février 1998, pourvoi n° 96-42.062, Bull. 1998, V, n° 63) ;

- le délégué du personnel ne tient pas des dispositions de l'article L. 2313-2 du code du travail le pouvoir d'agir en nullité d'un licenciement prononcé par l'employeur mais seulement de saisir le juge de demandes aux fins de mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits de la personne ou aux libertés individuelles ; il ne peut pas non plus exercer son droit d'alerte en alléguant d'une atteinte portée à une salariée qui ayant été licenciée, n'est plus dans l'entreprise (Soc., 3 novembre 2010, pourvoi n° 09-42.360) ;

- l'exercice du droit d'alerte conféré aux délégués du personnel ne saurait avoir pour objet de faire annuler une sanction disciplinaire pour laquelle le salarié concerné dispose d'une voie de recours spécifique (Soc., 9 février 2016, pourvoi n° 14-18.567) ;

- le droit d'alerte ne peut pas être fondé sur le mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires (Soc., 14 octobre 2020,

pourvoi n° 19-11.508, publié) ou sur le principe d'égalité de traitement, au motif du défaut de versement aux salariés intérimaires de la prime de treizième mois prévue par l'article 36 de la convention collective du personnel au sol du transport aérien (Soc., 9 septembre 2020, pourvoi n° 18-25.128), dès lors que ces demandes n'entrent pas dans les prévisions de l'article L. 2313-2 du code du travail.

* En revanche, entrent dans le périmètre du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes :

- la demande visant à réclamer le retrait d'éléments de preuve obtenus par l'employeur par des moyens frauduleux qui constituent une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles entre dans le champ d'application du droit d'alerte (Soc., 10 décembre 1997, pourvoi n° 95-42.661, Bull. 1997, V, n° 434, qui, pour censurer l'arrêt de la cour d'appel ayant déclaré irrecevable la demande du représentant du personnel juge que « *si le délégué du personnel ne tient pas des dispositions de l'article L. 422-1-1 du code du travail le pouvoir d'agir en nullité des licenciements prononcés par l'employeur à la suite d'une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles, ce texte lui confère le pouvoir d'agir à l'effet de réclamer le retrait d'éléments de preuve obtenus par l'employeur par des moyens frauduleux qui constituent une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles* ») ;

- la demande d'enquête au motif d'une discrimination liée à l'appartenance syndicale de salariés : ainsi, c'est dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 2313-2 du code du travail et sans méconnaître les règles d'administration de la preuve applicables en la matière qu'une cour d'appel ordonne la mesure d'enquête prévue par ce texte, après avoir constaté que les délégués du personnel produisaient des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination liée à l'appartenance syndicale de salariés et que l'employeur ne justifiait pas que la différence de traitement en matière de rémunération et de déroulement de carrière reposait sur des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination (Soc., 19 mai 2010, pourvoi n° 09-40.713 ; Voir dans le même sens Soc., 3 mars 2021, pourvoi n° 19-20.176) ;

- l'enquête portant sur les conditions dans lesquelles ont été consultées et exploitées les messageries de dix-sept salariés après l'envoi de lettres anonymes à la direction et notamment de rechercher si des messages qualifiés de personnels ont été ouverts, une telle enquête permettant à l'employeur ainsi qu'aux représentants du personnel d'être éclairés sur la réalité de l'atteinte portée aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans l'entreprise et d'envisager éventuellement les solutions à mettre en oeuvre pour y mettre fin (Soc., 17 juin 2009, pourvoi n° 08-40.274, Bull. 2009, V, n° 153).

La chambre n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer sur la question de savoir si l'accès à la BDES entrerait dans le périmètre du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

4.2.1.2. La base de données économiques et sociales a été rendue obligatoire par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Dénommée base de données économiques, sociales et environnementales depuis la loi n°2021-1104 du 22 août 2021, elle a pour finalité de mettre à la disposition des représentants du personnel des informations qu'ils peuvent consulter pour les besoins de leurs missions, particulièrement, depuis les règles issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, en vue des consultations récurrentes du CSE.

L'article L. 2312-18 du code du travail dans sa rédaction applicable qui est celle antérieure à la loi du 22 août 2021, prévoit ainsi :

« Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité ».

Selon l'article L. 2312-36 dans sa rédaction antérieure à la loi du 22 août 2021, en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21 (définissant l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES, ainsi que ses modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation), la BDES, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique et elle est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du CSE ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du CSE central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Ce même texte précise que les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes de l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel (et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article), l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres et l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts, la sous-traitance et, le cas échéant, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe. Les membres de la délégation du personnel du CSE, du CSE central et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Selon l'article L. 2312-21, dans sa rédaction applicable antérieure à la loi du 22 août 2021, la BDES doit comporter obligatoirement un certain nombre de thèmes, et ainsi *« l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise »*.

Selon le même texte, sous réserve des thèmes obligatoires énumérés ci-dessus, le contenu de la base peut être librement défini par accord d'entreprise, ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu entre l'employeur et le CSE, ou encore, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, par un accord de branche.

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, des dispositions réglementaires détaillent précisément les informations que doit comporter, par thème, la BDES, en distinguant les entreprises de moins de trois cents salariés (art. R. 2312-8) des entreprises d'au moins trois cents salariés (art. R. 2312-9).

Ces informations portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes (art. L. 2312-36 et R. 2312-10).

Sur l'utilité de la BDES les auteurs¹ de *« Droit de la représentation du personnel »*, relèvent que si *« les règles issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 (n° 2017-1386) ont priorisé l'utilité de la base de données pour en faire d'abord un outil au service des consultations récurrentes [...] d'autres dispositions font comprendre que la base de données n'est pas seulement utile aux consultations récurrentes. Déjà il peut être prévu par accord collectif d'intégrer dans la base les informations nécessaires à certaines négociations obligatoires ou à certaines consultations ponctuelles (...) »*. Ils soulignent par ailleurs que *« la base de données est accessible aux délégués syndicaux et constitue ainsi, pour ces derniers, une source d'informations pour l'exercice de leurs propres prérogatives (...) »*.

¹G. Loiseau, P. Lokiec, L. Pécaut-Rivolier et P-Y. Verkindt

²Dalloz action, éd. 2023-2024, n° 431-21 et suivants

C'est dans le cadre des attributions de consultations du comité d'entreprise (remplacé par le CSE) que la chambre sociale a été amenée à se prononcer sur une demande de cette instance tendant à la production par l'employeur d'informations relevant de la BDES. Ainsi, sur le fondement de l'article L. 2323-4 applicable au comité d'entreprise (devenu L. 2312-15³ du code du travail pour le CSE), selon lequel dans le cadre de ses activités consultatives, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur et peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le juge pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants, la chambre sociale juge que le délai de consultation du comité d'entreprise (qui portait en l'espèce sur les orientations stratégiques de l'entreprise) n'a pas commencé à courir dès lors que l'employeur n'a pas mis à sa disposition les documents relevant de la BDES (Soc., 28 mars 2018, pourvoi n° 17-13.081, Bull. 2018, V, n° 49). Il a également été jugé que le président du tribunal de grande instance, devenu tribunal judiciaire, statuant en la forme des référés (désormais selon la procédure accélérée au fond), est seul compétent pour connaître des demandes du comité d'entreprise tendant à la communication par l'employeur d'éléments manquants de la BDES, peu important l'absence d'engagement d'une procédure d'information-consultation lors de la saisine de cette juridiction (Soc., 24 novembre 2021, pourvoi n° 20-13.904, publié).

4.2.1.3. Au cas présent, la cour d'appel a jugé irrecevable l'action fondée sur le droit d'alerte engagée par M. [D] ès qualités, notamment en ce que l'alerte visait l'absence d'accès à la BDES.

Elle a ainsi retenu que « **Concernant l'absence d'accès à la BDSE (sic), 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**

³Qui dispose : « *Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.*

Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

Le comité 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 ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité ».

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». (cf. arrêt, p. 9).

La première branche du moyen critique ces motifs en soutenant que le fait pour l'employeur de ne pas avoir mis en place et permis l'accès à la BDES, comme il devait le faire depuis le 17 août 2015, 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, ce qui justifiait l'exercice du droit d'alerte par le représentant du personnel.

En défense la société soutient que cette première branche est irrecevable comme étant contraire à la thèse soutenue en appel par M. [D] ès qualités, dès lors que ce dernier ne contestait pas le moyen de défense opposé par la société qui soulignait que les demandes concernant la BDES étaient sans rapport avec l'exercice du droit d'alerte. Elle ajoute qu'il ressort du libellé du courrier d'alerte que c'est en dehors de toute alerte que M. [D] sollicitait par ailleurs une réunion du CSE pour évoquer la BDES à propos de laquelle il ne sollicitait pas d'enquête mais seulement une réunion extraordinaire du CSE.

Dans ses conclusions d'appel (p. 21 et 22), la société soutenait que la demande tendant à lui enjoindre de préciser par écrit à la délégation du personnel au CSE de l'entreprise la date de création de la BDES et de fournir les éléments en justifiant **« outre qu'elle est sans rapport avec l'exercice du droit d'alerte sur lequel la présente demande en justice repose, là encore la demande manque de fondement en droit. La seule obligation de l'employeur porte en effet sur la mise en place d'une BDES et sa mise à jour, comme support des consultations du CSE, obligation dont il n'est pas contestable ni contesté qu'elle ait été satisfaite, ce que n'ont pas manqué de relever les premiers juges dans leur jugement. La société précise toutefois en tant que de besoin que la BDES a été mise en place le 28 mai 2015, ce dont a parfaitement connaissance M. [D] puisqu'il [...] a participé à la réunion ordinaire du comité d'entreprise du 28 mai 2015 dédiée, [...] a reçu en mains propres le 28 mai 2015 un courrier l'en avisant [...] produit lui-même un sous-dossier de la BDES mise en ligne en 2015 [...] ».**

Elle soutenait également que la demande tendant à lui enjoindre *« de préciser aux requérants et/ou de modifier le cas échéant la BDES 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 ;*
- * 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 au minimum et ce, depuis la date de création de ladite base jusqu'à ce jour

Là encore, **la demande est sans rapport avec l'exercice du droit d'alerte sur lequel la présente instance repose.**

Elle ajoutait que « **La Cour ne peut au surplus ordonner une telle mesure, l'article L.2312-15 du Code du Travail en réservant l'initiative au CSE** et en attribuant la compétence exclusive au Président du Tribunal Judiciaire, la BDES étant, comme rappelé ci-dessus, le support des consultations du CSE. Les appelants le reconnaissent d'ailleurs eux-mêmes dans le cadre de leurs dernières écritures [...] ».

Dans leurs conclusions d'appel (p. 15 et 16), M. [D] et le syndicat faisaient valoir que la société violait les dispositions de l'article L. 2312-36 du code du travail précisant les informations que devait obligatoirement contenir la BDES, dès lors que la BDES de la société « ne retrace [...] aucune évolution des effectifs mois par mois des emplois et des catégories professionnelles de l'entreprise [...], aucune analyse précise de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes [...], aucun élément relatif à la rémunération des salariés et des dirigeants dont l'évolution de ces rémunérations salariales frais professionnels inclus par catégorie, sexe et salaire de base minimum [...] ». Cela ne fait pas débat, ce que confirment les éléments d'informations adressés unilatéralement par l'employeur aux représentants des syndicats le 11 février 2021 dans le cadre des [NAO]. Cela est d'autant plus grave qu'aucun accès informatique ou autre à la base de données n'était mise en place par l'employeur à cette date (Article R.2312-12 du code du travail) [...] A ces graves et flagrantes irrégularités, s'ajoute une difficulté sérieuse concernant la date de création de la [BDSE] au sein de l'établissement [...] Rappelons que la société [...] aurait dû mettre en place et rendre accessible aux différents intéressés au plus tard le 17 août 2015 la [BDSE] de l'entreprise. **Ce grave manquement ne peut être occulté dans le cadre de la présente procédure d'alerte laquelle vise entre autres à dénoncer la situation de discrimination salariale au sein de l'entreprise, situation qui a malheureusement (en vain) d'ores et déjà été sanctionnée judiciairement ».**

M. [D] et le syndicat concluaient en ces termes (cf. conclusions, p. 17) :

« **C'est donc à bon droit que les requérants ont exercé le 27 avril 2021 leur droit d'alerte tel que prévu par les dispositions de l'article L. 2312-59 du code du travail concernant :** * l'établissement et l'utilisation d'un faux document par l'employeur au détriment de M. [B]

* la persistance et la répétition inacceptable d'une situation de souffrance au travail des nombreux salariés

* **les difficultés inacceptables rencontrées par les requérants concernant l'accès à la [BDES], son contenu ainsi qu'à sa création au regard en particulier de la situation de discrimination salariale et de promotion dénoncée au sein de l'entreprise**

et pour chacun de ces points, l'absence de toute mesure pertinente prise par l'employeur pour pallier ces différentes difficultés, étant précisé que le juge peut en application des dispositions de l'article L.2312-59 du code du travail ordonner toutes

mesures propres à faire cesser ces atteintes et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor ».

Il ressort donc de leurs écritures que M. [D] et le syndicat faisaient valoir qu'ils avaient exercé « à bon droit » leur droit d'alerte notamment en ce qui concernait les difficultés relatives à l'accès la BDES, son contenu ainsi que sa création. Par conséquent la première branche du moyen ne paraît pas incompatible avec la thèse qu'ils soutenaient devant la cour d'appel.

Sur le fond, il convient de souligner que dans leur lettre du 27 avril 2021 (reproduite par la cour d'appel, cf. arrêt, p. 2 et 3 et produite par les demandeurs au pourvoi, cf. MA Prod n° 5), les membres de la délégation du personnel au CSE demandaient à la société de procéder à une enquête sur les « différents faits » énoncés préalablement dans cette lettre - soit la production par l'employeur d'un avenant, argué de faux, dans le cadre d'une procédure prud'homale l'opposant à M. [B], salarié de l'entreprise, et un harcèlement moral subi par de nombreux salariés de l'entreprise - et de prendre toutes les dispositions nécessaires qui s'imposaient pour remédier à « cette situation » en application de l'article L. 2312-59 du code du travail, en précisant que conformément aux dispositions de ce texte, en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité des atteintes dénoncées ils saisiraient le bureau de jugement de la juridiction prud'homale statuant selon la procédure accélérée au fond. Et ce n'est que dans un paragraphe final de leur lettre qu'ils évoquaient « en parallèle » à l'exercice du droit d'alerte, la question de l'absence d'accès à la BDES, en demandant une réunion extraordinaire du CSE sur ce point :

« [...] Dans ces conditions, en application des dispositions de l'article L. 2312-59 du code du travail, nous vous demandons donc de procéder sans délai d'une part, à une enquête sur ces différents faits lesquels ne sont ni justifiés par la nature des tâches à accomplir, ni proportionnés au but recherché et d'autre part, de prendre toutes les dispositions nécessaires qui s'imposent pour remédier à cette situation.

En cas de carence de votre part ou de divergence sur la réalité de cette/ces atteinte(s) et, à défaut de solution trouvée avec vous, nous serons contraints de saisir le bureau de jugement de la juridiction prud'homale dans le cadre d'une procédure accélérée au fond conformément aux dispositions susvisées.

Cette situation, et toutes les conséquences qui en découlent pour les salariés en termes notamment de climat social au sein de l'entreprise, ne sauraient davantage persister sauf, nous semble-t-il, à engager la responsabilité de l'employeur.

Enfin, au regard de l'absence d'accès à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) et de nos interrogations légitimes concernant cette entrave dont nous vous avons fait part le 21 avril 2021, il serait peut-être opportun d'organiser au surplus, en parallèle à l'exercice de notre droit d'alerte, une réunion extraordinaire du CSE en présence de l'inspection du travail notamment.

[...] ».

La question pourrait donc se poser de savoir si la question de l'accès à la BDES était bien comprise dans le champ du droit d'alerte exercé par les membres de la délégation du personnel au CSE par leur lettre du 27 avril 2021.

Et s'il devait être considéré que tel était bien le cas, il faut également souligner que les demandes dont étaient saisies la cour d'appel portaient pour l'essentiel sur le contenu de la BDES, puisque M. [D] et le syndicat sollicitaient, ainsi que l'a relevé la cour d'appel (cf. arrêt, p. 5) :

- enjoinde à la société Sedifrais Monsoult Logistic de :

[...]

concernant la BDES

- préciser par écrit à la délégation du personnel au CSE de l'entreprise la date de création de la BDES et de fournir les éléments en justifiant,

- préciser aux requérants et/ou de modifier le cas échéant la BDES 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 ».

Or il a été rappelé à cet égard que pour l'exercice de ses attributions de consultation, le comité d'entreprise et désormais le CSE a la faculté de demander au président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond la communication par l'employeur des informations manquantes pour lui permettre d'émettre utilement un avis, et notamment les informations devant figurer dans la BDES.

En tout état de cause, pour admettre qu'un membre du CSE puisse saisir le juge au titre de son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, lui ouvrant la possibilité de former des demandes portant sur la BDES, similaires à celles qu'un CSE peut être amené à former dans le cadre de ses attributions de consultation, il est nécessaire que le manquement de l'employeur à ses obligations relatives à la BDES soit susceptible d'entrer dans le périmètre de l'atteinte prévue par l'article L. 2312-59 qui est celle portée aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans l'entreprise, ce qui serait le cas, selon le moyen, dès lors qu'il résulterait de l'absence d'accès des représentants du personnel à la BDES et ainsi des informations sur la rémunération qu'elle doit contenir, une atteinte aux droits des salariés représentés par leurs élus. En d'autres termes, l'atteinte aux droits des personnes au sens de l'article L. 2312-59 résulterait de l'atteinte aux prérogatives des membres élus au CSE.

Il conviendra le cas échéant d'apprécier la pertinence de cette thèse.

4.2.2. Sur la possibilité pour le représentant du personnel d'invoquer devant le juge la situation de salariés se rattachant à l'atteinte dénoncée dans la lettre d'alerte adressée à l'employeur mais n'y figurant pas (deuxième branche du deuxième moyen)

La deuxième branche du moyen critique les motifs de l'arrêt ayant retenu que **« Concernant la dénonciation d'une atteinte aux droits de salariés, les termes de la lettre du 27 avril 2021, qui fixent les limites du litige, s'ils font effectivement état de la situation de M.[B], ne mentionnent ni M. [L], ni M. [Z], lesquels n'entrent donc pas dans le périmètre de l'alerte, objet du litige. Il sera relevé que l'alerte fait en revanche état de la situation de M. [T] mais, dans la mesure où aucune demande n'est formulée à ce titre, il n'y a pas lieu de la prendre en compte »** (cf. arrêt, p. 9).

Il est soutenu qu'en l'absence de dispositions contraires, il n'est pas interdit au membre de la délégation du personnel 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 courrier d'alerte adressé à l'employeur mais n'y figurant pas expressément.

Au cas présent, après avoir dénoncé la production par l'employeur d'un avenant argué de faux dans le cadre de la procédure prud'homale l'opposant à M. [B], salarié de l'entreprise, les représentants du personnel poursuivaient en ces termes dans leur lettre du 27 avril 2021 :

« La gravité de ces manquements appelle une réponse forte et immédiate de votre part. De surcroît, ces pratiques, de par leur caractère particulièrement déloyal, participent largement de la dégradation des conditions de travail au sein de l'entreprise'; elles témoignent de la réalité de la situation de harcèlement moral au travail dont sont victimes de nombreux salariés et, dans le cas particulier de M. [C] [B], de l'atteinte certaine à son avenir professionnel en termes de promotion, atteinte telle que pourtant prohibée par les dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail.

Vous conviendrez d'ailleurs que la signature de l'avenant litigieux en lieu et place du salarié met à mal le lien de confiance indispensable qui doit présider à toute relation de travail entre les membres du personnel et la hiérarchie en place.

Cela est d'autant plus grave et inacceptable que ce n'est pas la première fois que (de) telles pratiques sont à déplorer au sein de l'entreprise': à titre d'exemple, nous avons été très dernièrement informés, en réponse à votre demande, de la prétendue perte du rapport CHSCT de septembre 2018 concernant M. [F] [T] rapport dans le cadre duquel il semblerait que des fausses auditions de salariés dont celle de M. [C] [B] avaient été compilées'; M. [Y] [D] a quant à lui déposé une plainte contre X le 15 octobre 2020 pour des faits (grossiers) de faux et d'attestations faisant état de faits matériels inexacts le concernant dans le cadre de différentes procédures, une enquête préliminaire est actuellement en cours ».

Hormis MM. [B] et [T], la lettre d'alerte ne mentionnait pas le nom des salariés (autres que M. [D], membre du CSE) concernés par la situation dénoncée de harcèlement dans l'entreprise.

Et dans leurs conclusions d'appel (p. 14 et 15), M. [D] et le syndicat faisaient valoir (p. 4) que « [...] différents salariés et le syndicat CGT [...] dénoncent depuis de nombreuses années une grave situation de harcèlement moral et de discrimination des salariés en termes d'attribution de postes et de niveau de rémunération au sein de l'entreprise. [...] Tel est le cas par exemple de : - **Monsieur [C] [B] - Monsieur [V] [L] - et de Monsieur [W] [Z]** lesquels ont entrepris différentes actions prud'homales en ce sens [...] (Pièces 14, 15 et 16)» et dans la partie des conclusions (p. 14 et 15) intitulée « *Sur la persistance et la répétition inacceptable d'une situation de souffrance au travail de nombreux salariés* », que « *différentes actions prud'homales étaient actuellement en cours concernant entre autres des situations de discrimination salariale et de promotion au sein de l'établissement* », sans citer le nom du ou des salariés concernés par la situation de discrimination dénoncée, mais en se référant à leur pièce 14, laquelle concernait (au vu du bordereau de pièces annexé aux conclusions) « *la procédure initiée par M. [L]* ». Ils ajoutaient qu'un autre salarié de l'entreprise, « *M. [Z] [...] a été victime de 8 accidents du travail* », l'employeur n'ayant pas « *respecté le mi-temps thérapeutique prescrit [à ce] salarié* ».

Étaient donc invoquées devant la cour d'appel au titre de l'alerte en ce qu'elle visait des faits de harcèlement moral, outre la situation de M. [B], mentionnée dans le courrier d'alerte du 27 avril 2021, celles de MM. [L] et [Z]. Et il convient de rappeler qu'à ce titre M. [D] sollicitait qu'il soit enjoint à l'employeur « *de prendre les mesures pertinentes et sérieuses et d'en justifier pour faire cesser les atteintes à la santé mentale et physique des salariés* ».

La question est donc de savoir si la cour d'appel peut être approuvée en ce qu'elle a retenu que la lettre d'alerte du 27 avril 2021 fixait les limites du litige, ce qui empêchait M. [D] de se prévaloir de la situation d'autres salariés que ceux cités dans cette lettre au soutien de son action fondée sur son droit d'alerte en ce que celle-ci visait des faits de harcèlement moral dans l'entreprise, ou si, à l'inverse il pouvait, comme le soutient le moyen, invoquer devant la juridiction prud'homale la situation de salariés se rattachant à cette situation de harcèlement dénoncée dans sa lettre.

Il ne semble pas que notre chambre ait déjà été amenée à statuer sur une telle question ou une question similaire.

Nous jugeons que la lettre de licenciement fixe les limites du litige (Soc., 21 février 1990, pourvoi n° 86-45.246, Bull. V, n° 77 ; Soc., 16 mars 1999, pourvoi n° 96-45.247, Bull. V, n° 115), ce qui interdit au juge de juger un licenciement justifié en retenant un motif non énoncé dans la lettre de licenciement (Soc., 23 novembre 1999, pourvoi n° 96-43.490 ; Soc., 6 mars 2007, pourvoi n° 05-40.448 ; Soc., 29 mars 2017, pourvoi n° 15-28.473).

En revanche l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige, le juge étant tenu d'examiner tous les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si ceux-ci n'ont pas été mentionnés dans cet écrit (Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-42.804, Bull. 2005, V, n° 223 ; Soc., 5 juillet 2006, pourvoi n° 04-40.134, Bull. 2006, V, n° 236 ; Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 17-11.082 ; Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-19.719), sous réserve toutefois que les faits invoqués aient été connus du salarié au jour de sa prise d'acte (Soc., 9 octobre 2013, pourvoi n° 11-24.457, Bull. 2013, V, n° 229).

En effet, à la différence du licenciement, la prise d'acte, admise de longue date par la jurisprudence comme mode autonome de rupture à l'initiative du seul salarié (not. Soc. 25 juin 2003, n° 01-42.335 et 01-42.679, Bull. V, n° 203 et 209, publié au rapport annuel), ne fait l'objet d'aucune disposition légale spécifique en sorte qu'elle n'est soumise à aucun formalisme.

L'article L. 2312-59 précise que le membre de la délégation du personnel au CSE qui constate l'existence d'une atteinte aux droits des personnes en « *saisit immédiatement l'employeur* » sans toutefois soumettre cette saisine à un quelconque formalisme, à la différence notable du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent prévu par l'article L. 2312-60 du code du travail, le membre de la délégation du personnel au CSE qui exerce ce droit d'alerte devant en effet, en application des articles L. 4131-2 et L. 4132-2 du même code, alerter immédiatement l'employeur et consigner son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Il pourrait ainsi être déduit de l'absence de formalisme de l'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes que le représentant du personnel peut justifier devant le juge des mesures sollicitées pour faire cesser l'atteinte ayant déclenché l'exercice de son droit d'alerte en invoquant la situation d'autres salariés, concernés par le harcèlement moral allégué dans l'écrit par lequel il a exercé son droit d'alerte, que celle des salariés mentionnés dans cet écrit.

Par ailleurs, s'agissant du harcèlement, on relèvera que la chambre juge que le harcèlement moral peut résulter de méthodes de gestion mises en oeuvre au sein de l'entreprise et qu'au dernier état de notre jurisprudence nous n'exigeons plus que le salarié invoquant un tel harcèlement démontre que les agissements de harcèlement moral collectif ou organisationnel invoqués se soient manifestés à son encontre personnellement (Soc., 17 octobre 2018, pourvoi n° 17-17.526 ; Soc. 3 mars 2021, pourvoi n° 19-24.232).

Enfin aucun motif de l'arrêt ne porte sur le point de savoir si MM. [L] et [Z] avaient été informés par M. [D] des qualités de la procédure engagée les concernant et s'ils ne s'y opposaient pas, étant rappelé que cet avertissement est une condition de recevabilité de l'action engagée par le représentant du personnel sur le fondement de l'article L. 2312-59 du code du travail (voir infra au point 4.2.3.4). Si les

conclusions d'appel de M. [D] et du syndicat n'en disent mot, figurait néanmoins dans le bordereau de pièces qui y était annexé (p. 23) la mention d'une pièce n° 20 intitulée « *Accord des salariés (article L.2312-59 du Code du travail)* ». Or il ressort de l'examen de cette pièce produite par les demandeurs au pourvoi (Prod. MA n° 20), qu'elle contenait les attestations établies notamment par MM. [L] et [Z] par lesquelles ces derniers attestaient avoir été avertis de la saisine par M. [D] de la juridiction prud'homale dans le cadre du droit d'alerte et ne pas s'y opposer.

Il appartiendra à la chambre de se prononcer sur les mérites du moyen.

4.2.3. Sur la recevabilité de l'action du représentant du personnel sur le fondement de son droit d'alerte lorsque le salarié concerné par l'alerte a saisi par ailleurs la juridiction prud'homale d'une action pour faire valoir ses droits (troisième branche du deuxième moyen)

La troisième branche critique les motifs de l'arrêt ayant retenu « ***En ce qui concerne M. [B], il est établi et reconnu par M. [D] lui-même aux termes de son courrier, que ce salarié a d'ores et déjà saisi le conseil de prud'hommes du litige qui l'oppose à son employeur*** ».

Il est soutenu que la cour d'appel ne pouvait retenir, pour juger irrecevable la demande formée par M. [D] ès qualités, que M. [B] avait d'ores et déjà saisi le conseil de prud'hommes du litige qui l'oppose à son employeur, dès lors que l'action de ce dernier ne faisait pas obstacle à celle du représentant du personnel.

La chambre juge que ni le principe de l'autorité de la chose jugée, ni celui de l'unicité de l'instance ne font obstacle à ce que, suite à un jugement rendu par la juridiction prud'homale sur le fondement de l'article L. 2313-2 du code du travail, 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 (Soc., 8 septembre 2021, pourvoi n° 20-14.011, publié).

Commentant cet arrêt, Alexis Bugada⁴ relève que la solution « ***se justifie si l'on considère que cette action réalisant le droit d'alerte n'est pas une action en substitution parfaite. Elle vise à satisfaire un intérêt plus général, celui de la protection du droit des personnes, par l'intermédiaire d'un élu du personnel et dont l'initiative peut avoir une incidence sur une situation individuelle. Une précision permet de s'en convaincre : si une astreinte devait être prononcée, ce serait en faveur du Trésor et non pour le salarié***⁵. Finalement, le principe de solution

⁴Procédures 2022, n°1, comm. 17

⁵Étant rappelé en effet qu'en application de l'article L. 2312-59, alinéa 4, le juge saisi sur le fondement d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes « *peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor* »

posé par la Cour de cassation garantit le droit à agir du salarié sans fragiliser les opportunités d'usage du droit d'alerte. Sa décision étant rendue sous l'empire de la règle de l'unicité de l'instance, elle semble d'autant plus pérenne en raison de sa suppression en 2016 ».

Frédéric Guiomard⁶ souligne pour sa part que « ***l'action collective destinée à faire cesser un harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une action en résiliation du contrat ou en réparation de la rupture du contrat de travail introduite ultérieurement.*** Cette interprétation permet d'éviter l'équivoque de la portée exacte de l'action de l'article L. 2313-2 : son objet est limité à faire cesser les atteintes aux droits en ordonnant à l'employeur, éventuellement sous astreinte, de modifier l'organisation des conditions de travail dans l'entreprise. Mais, pour des raisons procédurales, le juge ne saurait prononcer de mesures ouvrant directement des droits à l'égard des salariés concernés, qui ne sont pas partie à l'action. C'est ainsi que la Cour de cassation avait déjà énoncé que l'action ne peut ni conduire à l'annulation d'une sanction prononcée (7), ni à la modification ou à la rupture du contrat d'un salarié accusé de harcèlement (8). ***La décision rendue sur le fondement de l'article L. 2313-2 n'a donc ni le même objet ni le même effet que l'action individuelle en réparation, et ne peut faire obstacle à celle-ci*** ».

Il note cependant que « La précision livrée par la Cour de cassation laisse cependant un certain nombre d'interrogations [...] : le second juge peut-il être lié par le constat dressé d'une situation d'atteinte aux droits et libertés, de harcèlement ou de discrimination, ou au contraire par celui de son absence ? L'autorité de la chose jugée ne s'impose que pour ce qui est du dispositif et de litiges engageant les mêmes parties. L'indépendance des actions pourrait alors s'accommoder de divergences dans lesquelles la violation du droit est acquise dans la décision rendue à la demande du délégué du personnel, mais refusée au titre de l'action individuelle qui s'ensuit, ou vice versa. Par ailleurs, la Cour ne se prononce que sur les actions en exécution ou rupture du contrat de travail : faut-il admettre que d'autres actions ne seraient pas concernées ? Par exemple, si le juge s'est prononcé sur une question ayant trait aux conditions de travail, le salarié serait-il alors privé du droit d'agir à leur égard ? On pourrait imaginer par exemple que l'action du délégué du personnel/membre du CSE vise à faire constater un manquement aux règles de sécurité dans l'entreprise : le salarié ne peut-il alors réclamer que la réparation des conséquences de cette action ? Cela signifierait qu'il ne peut solliciter la cessation du manquement, aboutissant, comme en l'espèce à l'impossibilité d'interjeter appel de la décision initiée par le délégué du personnel, et à la privation, au nom de l'autorité de la chose jugée, du droit d'engager un litige individuel ».

Il conviendra d'apprécier si, de même que le salarié conserve son droit d'agir individuellement devant la juridiction prud'homale quand bien même l'atteinte à ses droits a été invoquée au soutien d'une action engagée antérieurement sur le fondement du droit d'alerte prévue par l'article L. 2312-59 du code du travail, il y a lieu de juger qu'un représentant du personnel est recevable à agir sur le fondement

⁶Rev. dr. tr. 2021, p. 597

de ce texte en invoquant l'atteinte portée aux droits d'un salarié, alors même que ledit salarié a par ailleurs saisi la juridiction prud'homale pour faire valoir ses droits.

4.2.4. Sur l'avertissement donné au salarié, concerné par l'alerte, préalablement à l'action engagée par le représentant du personnel (quatrième et cinquième branches du deuxième moyen)

Les quatrième et cinquième branches critiquent les motifs de la cour d'appel ayant retenu qu' « ***En toute hypothèse, M. [D] ès qualités ne justifie ni d'avoir averti M. [B] par écrit, ni que celui-ci ne s'est pas opposé à son action, en violation des dispositions de l'article [L. 2312-59 du code du travail]*** » (cf. arrêt, p. 9).

La mise en oeuvre de l'action par le représentant du personnel est très proche de l'action syndicale de substitution (prévue par les articles L. 2262-9, L. 235-8, L. 1134-2, L. 1154-2, L.1247-1, L.1251-59 et L. 8233-1 du code du travail), puisque l'article L. 2312-59 du code du travail subordonne l'exercice de l'action à l'absence d'opposition du salarié concerné par l'atteinte, averti par écrit avant l'introduction de l'instance. En effet ce texte prévoit qu' « ***En cas de carence de 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 [...]*** ».

Il s'agit d'une condition de recevabilité de l'action ouverte au représentant du personnel, qui doit être remplie et vérifiée au jour de son exercice. A cet égard il suffit que les salariés concernés aient été individuellement avisés de l'introduction de l'instance et qu'ils ne s'y soient pas opposés (Soc., 24 septembre 2014, pourvoi n° 13-14.970).

La quatrième branche est prise d'un grief de dénaturation de l'attestation de M. [B], du 14 juin 2021, dans laquelle le salarié confirmait avoir été averti par écrit de la saisine de la juridiction prud'homale par M. [D] ès qualités et par le syndicat dans le cadre d'un droit d'alerte visant notamment à dénoncer l'utilisation de faux documents par l'employeur à son égard et ne pas s'y être opposé.

Quant à la cinquième branche, elle reproche à la cour d'appel de ne pas avoir examiné ladite attestation.

Si dans leurs conclusions d'appel M. [D] et le syndicat CGT ne précisait pas que M. [B] avait été averti de la saisine du conseil de prud'hommes et ne s'y opposait pas, le bordereau de pièces annexé à leurs écritures mentionnait, comme il a déjà été relevé, une pièce n° 20 intitulée « *Accord des salariés (article L.2312-59 du Code du travail)* ».

Cette pièce n° 20 (cf. Prod MA n° 6) contient notamment l'attestation établie le 14 juin 2021 (et donc avant la saisine, le 29 juin suivant, du conseil de prud'hommes) par M. [B], laquelle est libellée en ces termes :

« je soussigné Monsieur [B] [C] né le [...] à [...] certifie par la présente avoir été averti de la saisine par M. [D] [Y]t ès qualités de membre de la délégation du personnel au comité social et économique et le syndicat CGT [...] des juridictions prud'homales dans le cadre du droit d'alerte afin de dénoncer :

- l'utilisation de faux document par l'employeur*
- les difficultés rencontrées concernant l'accès à la BDES ainsi qu'à sa création*
- et, par voie de conséquence, l'impact de cette situation sur les salariés en termes d'égalité de traitement, de rémunération, de discrimination et de harcèlement moral au travail.*

Je vous confirme par la présente ne pas m'opposer à cette saisine et m'y associer pleinement.

[...] ».

La dénaturation par omission implique que le juge a fait abstraction, volontairement ou non d'une partie d'un document clair et précis. Tel est le cas particulièrement lorsque la cour d'appel omet de prendre en considération une pièce dont la mention figure dans le bordereau de pièces annexé aux conclusions :

- 2e Civ., 20 mars 2025, pourvoi n° 22-24.353, publié :

Vu l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis :

6. Pour déclarer la tierce opposition recevable, l'arrêt retient qu'aucun élément du dossier ne permet d'établir que la décision de refus de prise en charge a été notifiée à l'employeur.

7. En statuant ainsi, alors que le bordereau de communication de pièces annexé aux conclusions de l'employeur mentionnait la production, en pièce 13, de la lettre de refus de prise en charge, au titre de la législation professionnelle, du syndrome myéloprolifératif en date du 31 octobre 2017, la cour d'appel, qui a dénaturé ces documents par omission, a violé le principe susvisé.

- 2e Civ., 5 décembre 2024, pourvoi n° 22-23.709

Vu l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer les documents de la cause :

4. Pour condamner la société au remboursement de l'indu, l'arrêt relève qu'en ne produisant que le référentiel national des transporteurs sanitaires complété par une société distincte qu'elle a rachetée, la société n'apporte pas la preuve de la date de la déclaration des salariés dans le mois des transports réalisés pour son compte.

5. En statuant ainsi, alors que le bordereau de communication de pièces de la société mentionnait la production du référentiel national des transporteurs sanitaires complété par cette dernière dans lequel figurait des éléments de nature à établir les conditions de mise en circulation des véhicules et d'activité des salariés pour la période litigieuse, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé.

- Soc., 1^{er} mars 2023, pourvoi n° 21-10.727 :

Vu l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis :

9. Pour condamner l'employeur à verser au salarié une somme à titre d'indemnité pour défaut de consultation des délégués du personnel, l'arrêt retient que la société verse aux débats les courriers recommandés de convocation des délégués du personnel à une réunion extraordinaire fixée au 20 juillet 2015, sans aucun accusé de réception.

10. En statuant ainsi, alors que, sous le numéro 13 bis de son bordereau de communication de pièces du 24 juillet 2020 transmis par RPVA le même jour, la société produisait les accusés de réception des envois de la convocation aux délégués du personnel à la réunion extraordinaire du 20 juillet 2015, la cour d'appel, qui a dénaturé, par omission, cette pièce, a violé le principe susvisé.

Il conviendra de dire si l'arrêt encourt les critiques des quatrième et cinquième branches du moyen.

4.3. Sur la recevabilité de la demande de dommages-intérêts formée par M. [D] ès qualités et le syndicat CGT (troisième moyen)

La cour d'appel a jugé irrecevable la demande de dommages-intérêts après avoir retenu que :

« S'agissant de la demande de dommages-intérêts présentée par les appelants aux termes du dispositif de leurs conclusions en réparation du préjudice moral qu'ils allèguent avoir subi, la cour relève qu'elle 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 des dispositions de l'article 954 du code de procédure civile, qu'il ne peut dans ces conditions être apprécié s'il s'agit d'une demande autonome ou d'une demande subséquente à la demande principale, qu'en tout état de cause, cette demande ne peut être examinée dans ces conditions. Elle sera déclarée irrecevable » (cf. arrêt, p. 10).

La première branche du moyen invoque une cassation par voie de conséquence de la cassation sollicitée sur le premier ou le deuxième moyen. Toutefois, la cour d'appel a déclaré la demande de dommages-intérêts irrecevable pour un motif tiré exclusivement de la violation de l'article 954 du code de procédure civile.

C'est l'objet de la critique de la seconde branche du moyen qui invoque une dénaturation des conclusions de M. [D] ès qualités et du syndicat CGT.

L'article 954, alinéas 1 à 3, du code de procédure civile, dans sa rédaction antérieure au décret n°2023-1391 du 29 décembre 2023, dispose :

« Les conclusions d'appel contiennent, en en-tête, les indications prévues à l'article 961. Elles doivent formuler expressément les prétentions des parties et les moyens de fait et de droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées et de leur numérotation. Un bordereau récapitulatif des pièces est annexé.

Les conclusions comprennent distinctement un exposé des faits et de la procédure, l'énoncé des chefs de jugement critiqués, une discussion des prétentions et des moyens ainsi qu'un dispositif récapitulant les prétentions. Si, dans la discussion, des moyens nouveaux par rapport aux précédentes écritures sont invoqués au soutien des prétentions, ils sont présentés de manière formellement distincte.

La cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et n'examine les moyens au soutien de ces prétentions que s'ils sont invoqués dans la discussion ».

Dans le dispositif de leurs écritures (p. 25), M. [D] et le syndicat CGT sollicitaient la condamnation de la société à leur verser chacun la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de leur préjudice moral. Et dans les motifs de ces mêmes écritures (p. 17 et 18), ils faisaient valoir, dans une partie intitulée « (i) Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral », que « D'une part, contrairement à ce que soutient la société [...] **les dispositions de l'article L. 2312-59 du code du travail ne sont pas exclusives de la possibilité pour le juge de se prononcer sur une demande de condamnation à des dommages-intérêts lorsque cette demande est fondée sur une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise au sens précisément des dispositions susvisées. M. [D] ès qualités [...] et le syndicat CGT [...] seraient d'ailleurs bien en peine de solliciter l'allocation de dommages et intérêts à ce titre devant un autre juge dans le cadre d'une autre instance. La demande des appelants est donc parfaitement fondée en droit** ». Ensuite ils consacraient des développements sur le préjudice subi par chacun d'eux résultant des manquements de l'employeur en soulignant notamment que « **M. [D] ès qualités [...] et le syndicat CGT [...] ont été contraints du fait des agissements de l'employeur et de son inaction de prêter assistance à M. [B], lequel est toujours en poste, dans le cadre de ses démarches et de la plainte pénale qu'il a été contraint de déposer pour des faits de faux et usage de faux ou encore des autres salariés discriminés et/ou harcelés** ».

Par conséquent, contrairement à ce qu'a retenu la cour d'appel, les conclusions de M. [D] et du syndicat CGT contenaient les moyens de fait et de droit sur lesquels la demande de dommages-intérêts était fondée.

