

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 octobre 2015, 13-28.831, Publié au bulletin

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

Date	28/10/2015
Juridiction / Nature	JURI
ECLI	ECLI:FR:CCASS:2015:S001760
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000031407168

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

Cassation civil - CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Formalités préalables - Formalités prévues par des dispositions conventionnelles ou un règlement intérieur - Garantie de fond - Violation - Défaut - Conditions - Portée

Cassation civil - CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Formalités préalables - Formalités prévues par des dispositions conventionnelles ou un règlement intérieur - Garantie de fond - Violation - Défaut - Conditions - Portée

Cassation civil - ENERGIE - Electricité - Electricité de France - Personnel - Statut - Sanction disciplinaire - Avis - Commission secondaire - Composition - Présidence - Président ayant aussi la qualité de victime - Participation aux délibérations - Prohibition - Portée

SOLUTION / CONCLUSION

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 31 octobre 2013) que M. X... et huit autres salariés d'ERDF-GRDF ont saisi la juridiction prud'homale pour contester les sanctions disciplinaires qui leur ont été infligées pour avoir participé, en octobre 2006, à l'occasion de mouvements de grève, à la séquestration de membres de la direction ; Sur le premier moyen : Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de juger que la procédure disciplinaire dont ils avaient fait l'objet était conforme à la procédure fixée à la circulaire Pers 846 et de les débouter de leur demande en annulation des sanctions, alors, selon le moyen : 1°/ que l'obligation imposée aux rapporteurs par le paragraphe 23144 de la circulaire PERS 846 de ne pas faire ressortir leur opinion est une garantie de fond dont le non-respect entraîne la nullité de la sanction ; qu'il résulte des constatations de la cour d'appel que les rapporteurs avaient à tout le moins fait part de leur opinion en violation des obligations leur incombant ; qu'en rejetant néanmoins les contestations, la cour d'appel a violé le paragraphe 23144 de la circulaire PERS 846 ; 2°/ qu'ils se sont également prévalus du manque de neutralité et d'impartialité des rapporteurs lesquels, en méconnaissance des obligations leur incombant en application du paragraphe 2313 de la PERS 846, avaient limité leur enquête aux cadres qui se disaient affectés par les événements ; que la cour d'appel ne s'est pas prononcée sur ce point ; qu'en ne répondant pas aux conclusions des salariés sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ; 3°/ que les juges doivent motiver leur décision et ne peuvent se déterminer par des motifs généraux ; alors qu'ils soutenaient que les dispositions du paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846 relatives à la réception par les membres de la commission de l'exposé établi par le rapporteur n'avaient pas été respectés, la cour d'appel a retenu que l'employeur justifiait de leur respect pour six d'entre eux et que certains membres des commissions et certains président en faisaient état ; qu'en se déterminant ainsi, sans préciser pour quel salarié et pour quelles sanctions elle considérait que la procédure avait été respectée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846 ; 4°/ qu'il appartient à l'employeur de justifier que la procédure conventionnelle a été respectée ; que la cour d'appel a retenu que les membres des commissions n'avaient pas dénoncé une absence de communication des exposés des rapporteurs et que les salariés ne justifiaient pas du fait que les membres de la commission n'avaient pas reçu la copie des exposés considérés ; qu'en se déterminant par des motifs inopérants quand il incombait à l'employeur de justifier que la procédure conventionnelle avait été respectée, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ; 5°/ que les mesures permettant aux membres des commissions de disposer en temps utile des informations nécessaires constituent des garanties de fond dont le non-respect justifie l'annulation des sanctions ; qu'en rejetant les contestations, sans qu'il résulte de ses constatations que les mesures avaient effectivement été respectées pour tous les salariés et pour toutes les sanctions en cause, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du

paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846 ; 6°/ qu'ils ont également soutenu que les convocations des membres de la commission devaient leur être adressées directement 8 jours au moins avant la date de la séance mais que cette obligation n'avait pas été respectée ou, du moins, qu'aucune preuve n'avait été produite du respect de cette obligation ; que la cour d'appel ne s'est pas prononcée sur ce point ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si l'obligation d'adresser les convocations aux membres des commissions 8 jours au moins avant la date de chaque séance avait été respectée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846 ; Mais attendu que le non-respect des obligations imposées, d'une part, par les paragraphes 23144 et 2313 de la circulaire PERS 846 au rapporteur désigné au sein de la commission secondaire et, d'autre part, par le paragraphe 2321 de la même circulaire concernant les délais de convocation des membres de la commission secondaire ainsi que les délais de communication de l'exposé établi par le rapporteur, ne constituent pas la violation d'une garantie de fond, sauf si ces irrégularités ont eu pour effet de priver le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense devant cet organisme ; Et attendu que la cour d'appel a relevé que les comptes-rendus des débats devant les commissions secondaires établissaient que les exposés des rapporteurs avaient été transmis à chacune des commissions concernées et que les salariés comme les membres de la commission représentant la direction ou le personnel avaient pu commenter et critiquer le rapport établi par le rapporteur et interroger ce dernier sur le fond et la forme, avant que la commission émette un avis, ce dont il résultait que les salariés avaient pu assurer utilement leur défense devant l'organisme disciplinaire ; que le moyen n'est pas fondé ; Sur le deuxième moyen : Attendu que M. Y... fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en annulation des sanctions disciplinaires du 4 avril 2007 et du 16 octobre 2008, et en paiement de rappels de salaire, congés payés, incidence sur le 13ème mois, gratification, dommages-intérêts, alors, selon le moyen : 1°/ que le paragraphe 631. 1 de la PERS 845 dispose que la commission secondaire spécifique à une seule unité est présidée par le chef d'unité et que le président suppléant est désigné parmi les représentants de la direction appartenant à la même unité ; que la cour d'appel a constaté que la commission n'avait pas été présidée conformément à ces dispositions mais a rejeté la contestation du salarié en retenant que ce dernier ne commentait pas les allégations de l'employeur qui énonçait les raisons pour lesquelles, selon lui, elles n'avaient pas pu être respectées ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans constater que l'employeur établissait l'existence de raisons impérieuses justifiant que les dispositions concernant la présidence de la commission n'aient pas été respectées, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du paragraphe 631. 1 de la circulaire PERS 845 ; 2°/ que les mesures concernant la composition et la présidence de la commission constituent des garanties de fond ; que la cour d'appel a retenu, en adoptant les motifs des premiers juges, que l'irrégularité ne pouvait, en l'absence de préjudice démontré, entraîner l'annulation de la sanction prononcée ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que les mesures concernant la composition et la présidence de la commission constituent des garanties de fond, la cour d'appel a violé le paragraphe 631. 1

de la circulaire PERS 845 ; 3°/ que l'inobservation du délai prévu légalement ou conventionnellement pour notifier une sanction au salarié constitue une garantie de fond ; que la cour d'appel a constaté que le délai n'avait pas été respecté ; qu'en rejetant néanmoins la contestation du salarié par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé les articles L. 1332-2 du code du travail, ainsi que les paragraphes 210 et 251 de la PERS 846 ; Mais attendu que si le paragraphe 631. 1 de la circulaire Pers 845 impose de choisir le président de la commission secondaire au sein même des représentants de la direction de l'unité à laquelle appartient le salarié dont la sanction est envisagée, le paragraphe 2321 de la circulaire Pers. 846 interdit aux agents qui se sont trouvés mêlés directement et à titre personnel aux faits motivant la comparution de l'agent incriminé devant la commission secondaire, de prendre part aux débats et aux délibérations de cette commission ; Attendu ensuite que s'il résulte de l'article L. 1332-2 du code du travail, qu'aucune sanction ne peut être prononcée contre un salarié plus d'un mois après l'entretien préalable, sauf à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, le non-respect du délai statutaire de notification à l'intéressé, après examen de son recours interne, de la décision de confirmer ou d'infirmier la sanction prononcée, prévu par le paragraphe 3113 de la circulaire PERS 846, ne constitue pas la violation d'une garantie de fond, sauf si cette irrégularité a eu pour effet de priver le salarié de l'exercice de ses droits ; Et attendu qu'ayant constaté que le directeur de l'unité à laquelle appartenait le salarié dont la sanction était envisagée, avait été l'une des victimes des agissements qui étaient reprochés à l'intéressé, la cour d'appel en a exactement déduit que la présidence de la commission était conforme aux exigences statutaires ; qu'ayant ensuite relevé que le salarié avait reçu notification de la sanction dans le délai impératif d'un mois suivant la date de l'entretien préalable et que le recours qu'il avait formé à l'encontre de cette décision n'avait aucun caractère suspensif, elle a retenu, à bon droit, que l'irrégularité de la notification de la confirmation de la sanction n'avait aucune incidence sur la régularité de la procédure dès lors qu'elle n'avait pas eu pour effet de priver le salarié de ses droits ; D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; Sur les troisième et quatrième moyens : Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; Condamne MM. X..., Z..., Y..., A..., B..., C..., D..., E... et F... aux dépens ; Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit octobre deux mille quinze. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour MM. X..., Z..., Y..., A..., B..., C..., D..., E... et M. F....

PREMIER MOYEN DE CASSATION Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire du 5 mars 2009, débouté Monsieur Z... de sa demande d'annulation de la sanction du 12 avril 2007, débouté Monsieur Y... de ses demandes d'annulation des sanctions disciplinaires du 4 avril 2007 et du 16 octobre 2008, débouté Monsieur A... de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire du 17 avril 2007, débouté Monsieur B... de sa demande

d'annulation de la sanction disciplinaire du 12 avril 2007, débouté Monsieur C... de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire du 17 avril 2007, débouté Monsieur D... de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire du 12 août 2008, débouté Monsieur E... de ses demandes d'annulation de la sanction du 23 avril 2007 et du 26 novembre 2009, débouté Monsieur F... de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire du 7 août 2008, ainsi que de leurs demandes tendant au rétablissement dans le groupe fonctionnel et le niveau de rémunération, et au paiement de rappels de salaire, et au paiement de rappels de salaire, congés payés, incidence sur le 13ème mois et sur la prime compensation retraite, gratification, dommages et intérêts, et de les avoir condamnés en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens ; AUX MOTIFS QUE, sur les irrégularités des procédures disciplinaires invoquées par les appelants : les appelants font valoir que des irrégularités affectent toutes les procédures disciplinaires qui les ont concernés et qui ont été conduites à raison de tous les faits évoqués ; en vertu des dispositions de l'article L. 1333-2 du Code du travail, la juridiction prud'homale peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise ; une juridiction doit annuler la sanction s'il en constate le caractère disproportionné ou injustifié ; il n'est pas tenu d'annuler une sanction prise à l'issue d'une procédure irrégulière, sauf si elle a été prise en méconnaissance d'une règle de fond ou d'une procédure conventionnelle ou statutaire comportant des garanties supérieures aux garanties légales ; les parties s'accordent à reconnaître, ce qui a, pourtant, donné lieu à contestations pendant le cours des procédures disciplinaires en cause, que les dispositions applicables à ces procédures sont celles de la PERS 846, complétée par la PERS 845, et l'accord du 12 mars 2008, relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel, tous accords internes aux entreprises concernées, offrant aux salariés concernés des garanties conventionnelles supérieures à celle qu'offre la loi ; les appelants font valoir que, dans le cadre des procédures disciplinaires les concernant, le non-respect de dispositions de forme prévues par les accords précités ont porté atteinte à des garanties de fond dont ils bénéficiaient ; / le paragraphe 23144 de la PERS 846 stipule que l'exposé que doit rédiger le rapporteur indique de manière objective les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits, qu'il résume le contenu des différentes pièces figurant au dossier, en ajoutant tous les commentaires nécessaires à la bonne compréhension de l'affaire, il doit tenir compte de tous les éléments de défense présentés par l'agent, il doit, pour terminer préciser si les prescriptions disciplinaires fixées par le statut national et la présente circulaire ont bien été observés, que le rapporteur n'a, dans son exposé, ni à faire ressortir son opinion, ni à formuler de proposition de sanction ; les salariés appelants font valoir que les rapports établis par les rapporteurs compétents, dans le cadre des procédures disciplinaires concernant Messieurs A..., Z..., F..., C..., X..., E..., B..., D... traduisent un manque d'objectivité des rapporteurs considérés ; les sociétés intimées font valoir que les premiers juges ont estimé que le non-respect, par le rapporteur, de son obligation de neutralité était établi, s'agissant de Monsieur Z... et de Monsieur B..., dans la mesure où ce rapporteur avait exposé son point de

vue quant à la sincérité des témoignages ; que cette appréciation restait discutable, dans la mesure où le fait de constater que des témoignages étaient convergents ne constituait pas l'expression d'une opinion caractérisant une absence de neutralité, mais traduisait un travail de synthèse incombant au rapporteur ; que le qualificatif de " sincère ", certes moins approprié, prêté à certains témoignages, ne remettait pas en cause cet état de fait ; qu'à supposer ce grief avéré, il ne constituait pas un grief de forme de nature à vicier la procédure disciplinaire, nul intervenant à la procédure n'ayant manqué d'objectivité ; que, s'agissant de Monsieur F... et de Monsieur D..., le rapporteur n'avait procédé qu'au rapprochement logique des pièces compilées ; que, s'agissant de Monsieur A..., l'appréciation d'un niveau de détail ou d'une cohérence ne constituait pas l'expression d'une opinion et, subsidiairement, ne viciait pas la procédure disciplinaire ; que, s'agissant de Monsieur C..., renonciation d'un avis selon lequel des déclarations étaient sujettes à interrogations, au regard du caractère précis et concordant d'attestations contraires, ne constituait pas en soi l'expression d'une opinion caractérisant l'absence de neutralité de son auteur, qu'à supposer ce grief avéré, il ne constituait pas un grief de forme ayant pour conséquence de vicier la procédure ; que, s'agissant de Monsieur E..., le constat d'une convergence de témoignages ne traduisait pas une opinion du rapporteur et qu'à supposer le grief avéré, il n'avait pas pour conséquence de vicier la procédure ; que, s'agissant de Monsieur X..., renonciation d'un avis selon lequel des faits étaient caractérisés, au terme de la confrontation d'éléments objectifs, ne constituait pas l'expression d'une opinion caractérisant une absence de neutralité de son auteur et qu'à supposer ce manquement avéré, il ne saurait affecter la validité de la procédure disciplinaire ; qu'elles ajoutent que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu qu'il n'était pas démontré que l'absence d'objectivité du rapporteur avait pu porter atteinte aux droits des salariés, alors que le salarié avait pu faire valoir ses droits devant la commission, se faire assister, présenter des observations écrites et que l'irrégularité de forme considérée ne saurait entraîner l'annulation de la sanction prononcée par la commission, étant précisé qu'il s'agissait, plutôt de la sanction sur laquelle la commission avait donné son avis, sanction prononcée ensuite par la direction ; les extraits de rapports de rapporteurs, cités par les salariés appelants mentionnent,- s'agissant de Monsieur A..., que des témoignages sont très détaillés et cohérents, qu'ils confirment les faits reprochés au salarié, qu'une conduite s'apparente aux faits reprochés ; les appelants soulignent le fait qu'un membre de la commission a relevé que le rapporteur compétent avait cité 8 témoignages de membres de la direction et 2 témoignages d'agents,- s'agissant de Monsieur Z..., que les témoins ont paru sincères, que des témoignages sont convergents, que certains dires interrogent le rapporteur, que ce dernier, interpellé sur ce point, répond qu'il a cherché à regarder les différents points de vue à l'égard des faits reprochés au salarié concerné, sans citer des faits relatifs à d'autres salariés,- s'agissant de Monsieur F..., que des témoignages s'accordent sur certaines circonstances, que des attestations correspondent à des faits constatés par des procès-verbaux d'huissier, que l'émotion de témoins s'estimant victimes des événements indique que ces journées ont provoqué chez ces agents un sentiment d'humiliation et d'insécurité,-

s'agissant de Monsieur C..., que des témoignages ont paru sincères, que des témoignages sont convergents, qu'il est difficilement concevable de penser que des descriptions recueillies dans l'ensemble de témoignages des cadres, à propos du salarié soient erronées, que des dires interrogent,- s'agissant de Monsieur X..., que la gravité des faits était clairement détaillée et reprise, de manière cohérente, dans des témoignages, que la participation du salarié était clairement détaillée et reprise de manière cohérente dans des témoignages et citée sans ambiguïté dans des témoignages et étayée par des entretiens, que ces éléments affaiblissaient fortement le témoignage du salarié, rendu ainsi peu crédible,- s'agissant de Monsieur E..., que ce dernier minimisait les faits, que la gravité, la sincérité et la convergence de témoignages étaient flagrantes et confortées par des entretiens, les appelants ajoutant que le rapporteur concerné avait demandé à Monsieur E... s'il avait quelque chose à ajouter " sachant que l'ensemble des témoignages était précis sur ce qu'il avait dit et fait ",- s'agissant de Monsieur B..., que des témoignages avaient paru sincères, convergents à l'égard des faits reprochés, qu'il était difficilement concevable de penser que les actions recueillies dans l'ensemble des témoignages des cadres à propos de ce salarié, soient erronées, que certains dires du salarié interrogeaient,- s'agissant de Monsieur D..., que l'huissier témoignait de ce que le salarié hurlait, ce qui n'était pas confirmé par le procès-verbal de cet huissier, les appelants précisant que le rapporteur compétent avait attribué au salarié mis en cause, le comportement décrit par un huissier, d'une personne non identifiée,- s'agissant de Monsieur E..., qu'un témoin, lors d'un entretien, faisait état de la volonté d'humilier du salarié mis en cause, alors que ce témoin, trois mois auparavant, citait le nom d'autres salariés ayant eu ce comportement, sans citer le nom du salarié mis en cause, reconnaissant certains salariés, " parmi d'autres " ; il résulte de ce qui précède que les rapporteurs mis en cause par les appelants ont procédé à des constats, puis analysé les éléments réunis, en constatant des convergences ou les interrogations qu'ils suscitaient ; ils ont pu, également, recueillir des déclarations semblant contradictoires, sans que cette circonstance leur soit imputables ; à ces sujets, rien ne peut leur être reproché ; ces analyses ont pu conduire, cependant, certains des rapporteurs concernés à ajouter des commentaires dont la " nécessité pour la bonne compréhension de l'affaire ", au sens de la PERS, en question, peut être discutée, tel le constat selon lequel un témoignage avait paru sincère, la référence à ce qu'avait dit et fait un salarié, l'idée selon laquelle il était difficilement concevable que des témoignages soient erronés ; si, dans ces seuls cas, il peut être reproché aux rapporteurs concernés d'avoir mal cerné la limite entre analyse et opinion, l'expression d'une telle opinion ne peut être considérée comme démontrant l'absence d'objectivité de leur auteur et cette circonstance n'a pas affecté une garantie de fond devant bénéficier aux salariés concernés alors que les rapporteurs n'étaient pas décisionnaires et que la lecture des comptes-rendus de débats des réunions des commissions secondaires témoigne du fait qu'en présence des salariés mis en cause ou de leurs mandataires, ces derniers comme les membres de la commission représentant la direction ou le personnel ont pu, avant d'émettre un avis, commenter et critiquer, sur chaque détail le rapport fait par le rapporteur et interroger ce dernier, sur le fond et la forme de ce

rapport, avant que la commission considérée émette un avis, préalablement à une décision prise, connaissance prise de cet avis et des débats qui l'ont précédé ; si, donc, certaines mentions des rapports considérés peuvent comporter des remarques proches d'opinions, il ne résulte pas des conditions dans lesquelles ces rapports ont été établis, puis lus et commentés par leurs auteurs et par les membres des commissions qui les entendaient rapportés, que des garanties de fond des salariés concernés aient pu être affectées par l'existence de telles mentions ; Et AUX MOTIFS partiellement adoptés QUE : concernant Monsieur X... : le texte précité prévoit que le rapporteur n'a dans son exposé ni à faire ressortir son opinion, ni à formuler de proposition de sanction ; dans son exposé du 2 février 2007, le rapporteur, Monsieur I... expose dans sa conclusion son point de vue sur les faits reprochés à Monsieur X... en indiquant que les déclarations qu'il a recueillies permettent de caractériser les faits ; cependant, si le non-respect par le rapporteur de son obligation de neutralité est établie, il n'en demeure pas moins que cette irrégularité ne saurait entacher la procédure d'un vice de fond dès lors qu'il n'est pas démontré que l'absence d'objectivité du rapporteur a pu porter atteinte aux droits de Monsieur X... ; en effet, Monsieur X... a pu faire valoir ses droits devant la commission, se faire assister, présenter des observations écrites ; par ailleurs, le rapporteur n'a pas voix délibérative pour décider de la sanction à imposer au salarié ; si la violation par le rapporteur de son obligation de neutralité peut constituer une irrégularité de forme, elle ne saurait cependant entraîner l'annulation de la sanction prononcée par la commission ; concernant Monsieur Z... (sanction du 12 avril 2007) : le texte précité prévoit que le rapporteur n'a dans son exposé ni à faire ressortir son opinion, ni à formuler de proposition de sanction ; dans son exposé, le rapporteur expose à trois reprises son point de vue notamment sur la sincérité de certains témoignages ; cependant, si le non-respect par le rapporteur de son obligation de neutralité est établie, il n'en demeure pas moins que cette irrégularité ne saurait entacher la procédure d'un vice de fond dès lors qu'il n'est pas démontré que l'absence d'objectivité du rapporteur a pu porter atteinte aux droits de Monsieur Z... ; en effet, Monsieur Z... a pu faire valoir ses droits devant la commission, se faire assister, présenter des observations écrites ; par ailleurs, le rapporteur n'a pas voix délibérative pour décider de la sanction à imposer au salarié. Si la violation par le rapporteur de son obligation de neutralité peut constituer une irrégularité de forme, elle ne saurait cependant entraîner l'annulation de la sanction prononcée par la commission ; concernant Monsieur A... : le texte précité prévoit que le rapporteur n'a dans son exposé ni à faire ressortir son opinion, ni à formuler de proposition de sanction ; dans son exposé, le rapporteur expose son point de vue sur les faits reprochés à Monsieur A..., en indiquant que les témoignages de la direction sont très détaillés et cohérents ; ce non-respect par le rapporteur de son obligation de neutralité ne saurait entacher la procédure d'un vice de fond dès lors qu'il n'est pas démontré que l'absence d'objectivité du rapporteur a pu porter atteinte aux droits de Monsieur A... ; en effet, il a pu se faire assister devant la commission, présenter des observations écrites ; par ailleurs, le rapporteur n'a pas voix délibérative pour décider de la sanction à imposer au salarié ; si la violation par le rapporteur de son obligation de neutralité peut

constituer une irrégularité de forme, elle ne saurait cependant entraîner l'annulation de la sanction prononcée par la commission ; concernant Monsieur B... : le texte précité prévoit que le rapporteur n'a dans son exposé ni à faire ressortir son opinion, ni à formuler de proposition de sanction ; dans son exposé, le rapporteur, Monsieur J... expose que les témoignages des personnes présentes sur les lieux lui ont paru " sincères " ; il indique également que ces témoignages sont convergents ; cependant, si le non-respect par le rapporteur de son obligation de neutralité est établi, il n'en demeure pas moins que cette irrégularité ne saurait entacher la procédure d'un vice de fond dès lors qu'il n'est pas démontré que l'absence d'objectivité du rapporteur a pu porter atteinte aux droits de Monsieur B... ; en effet, Monsieur B... a pu faire valoir ses droits devant la commission, se faire assister, présenter des observations écrites ; par ailleurs, le rapporteur n'a pas voix délibérative pour décider de la sanction à imposer au salarié ; si la violation par le rapporteur de son obligation de neutralité peut constituer une irrégularité de forme, elle ne saurait cependant entraîner l'annulation de la sanction prononcée par la commission ; concernant Monsieur C... : le texte précité prévoit que le rapporteur n'a dans son exposé ni à faire ressortir son opinion, ni à formuler de proposition de sanction ; dans son exposé du 17 janvier 2007, le rapporteur, émet quelques doutes sur la position défendue par Monsieur C... et semble donner plus de crédit aux déclarations des personnes présentes dans la salle au moment des faits et accusant Monsieur C... ; cependant, si le non-respect par le rapporteur de son obligation de neutralité est établie, il n'en demeure pas moins que cette irrégularité ne saurait entacher la procédure d'un vice de fond dès lors qu'il n'est pas démontré que l'absence d'objectivité du rapporteur a pu porter atteinte aux droits de Monsieur Sébastien C... ; par ailleurs, le rapporteur n'a pas voix délibérative pour décider de la sanction à imposer au salarié ; si la violation par le rapporteur de son obligation de neutralité peut constituer une irrégularité de forme, elle ne saurait cependant entraîner l'annulation de la sanction prononcée par la commission ; concernant Monsieur E... (sur la sanction du 23 avril 2007) : le texte précité prévoit que le rapporteur n'a, dans son exposé, ni à faire ressortir son opinion, ni à formuler de proposition de sanction ; dans son exposé du 12 janvier 2007, le rapporteur, Monsieur K... expose dans sa conclusion son point de vue sur les faits reprochés à Monsieur E... en indiquant qu'il accorde plus de crédit aux déclarations des membres de la direction ; cependant, si le non-respect par le rapporteur de son obligation de neutralité est établi, il n'en demeure pas moins que cette irrégularité ne saurait entacher la procédure d'un vice de fond dès lors qu'il n'est pas démontré que l'absence d'objectivité du rapporteur a pu porter atteinte aux droits de Monsieur E... ; en effet, Monsieur E... a pu faire valoir ses droits devant la commission, se faire assister, présenter des observations écrites ; par ailleurs, le rapporteur n'a pas voix délibérative pour décider de la sanction à imposer au salarié ; si la violation par le rapporteur de son obligation de neutralité peut constituer une irrégularité de forme, elle ne saurait cependant entraîner l'annulation de la sanction prononcée par la commission ; concernant Monsieur F... : le texte précité prévoit que le rapporteur n'a dans son exposé ni à faire ressortir son opinion, ni à formuler de proposition de sanction ; la lecture de l'exposé du rapporteur, Monsieur L... en date du 12 juin 2008 ne

fait pas ressortir, contrairement à ce qu'affirme Monsieur F..., l'opinion du rapporteur ; l'extrait cité par le demandeur à l'appui de sa demande d'annulation ne saurait être interprété comme étant un parti pris du rapporteur ; en effet, il vise expressément les auditions des personnes qu'il a entendues pour révéler leur opinion qu'il se contente de rapporter dans sa synthèse ; en conséquence, Monsieur F... ne peut se prévaloir d'un manquement du rapporteur à son obligation de neutralité pour solliciter l'annulation de l'ensemble de la procédure ; ALORS QUE l'obligation imposée aux rapporteurs par le paragraphe 23144 de la circulaire PERS 846 de ne pas faire ressortir leur opinion est une garantie de fond dont le non-respect entraîne la nullité de la sanction ; qu'il résulte des constatations de la cour d'appel que les rapporteurs avaient à tout le moins fait part de leur opinion en violation des obligations leur incombant ; qu'en rejetant néanmoins les contestations des exposants, la cour d'appel a violé le paragraphe 23144 de la circulaire PERS 846 ; ET ALORS QUE Messieurs X..., Z..., Y..., A..., B..., C... et D... se sont également prévalus du manque de neutralité et d'impartialité des rapporteurs lesquels, en méconnaissance des obligations leur incombant en application du paragraphe 2313 de la PERS 846, avaient limité leur enquête aux cadres qui se disaient affectés par les événements ; que la cour d'appel ne s'est pas prononcée sur ce point ; qu'en ne répondant pas aux conclusions des exposants sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ; Et AUX MOTIFS QUE le paragraphe 2321 de la PERS 846 prévoit que les membres de la commission secondaire devront recevoir en temps utile et si possible 8 jours avant la date de la réunion la copie de l'exposé établi par le rapporteur ; les appelants font valoir que, s'agissant de Monsieur Y..., ces dispositions ont été respectées en 2007, mais pas en 2008 et que, pour tous les autres salariés il n'y a pas de preuve de l'envoi de l'exposé du rapporteur aux membres de la commission, pour les sanctions de 2007, 2008 et 2009 ; les sociétés intimées font valoir que les membres de la commission se sont vu adresser l'exposé des rapporteurs, que les salariés n'ont pas perdu le bénéfice d'une garantie de fond et que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu qu'à aucun moment les membres de la commission n'ont invoqué le fait qu'ils n'avaient pas obtenu la copie de l'exposé du rapporteur ; les dispositions considérées visent à définir les conditions de fonctionnement de la commission secondaire, à prévoir les droits et obligations de ses membres ; que de la lecture des comptes-rendus des commissions secondaires réunies dans le cadre des procédures disciplinaires concernant les appelants il résulte que les débats, extrêmement tendus, tenus lors des réunions de ces commissions, ont donné lieu à de très nombreuses interventions relatives au respect nécessaire de la procédure prévue par la PERS 846, que les membres de ces commissions n'ont pas, parmi ces critiques, dénoncé une absence de communication des exposés des rapporteurs, que certains ont même expressément confirmé les avoir reçus et que des président ou présidente de ces commissions ayant fait état du fait que ces exposés avaient été communiqués, ils n'ont pas été démentis ; que les sociétés intimées versent aux débats le justificatif d'une telle communication, relative à 6 des 9 salariés appelants, sans que rien ne laisse apparaître qu'il n'en a pas été de même dans le cadre des procédures concernant leurs trois collègues ; que si des salariés mis en cause dans des

procédures disciplinaires peuvent se prévaloir du fait qu'une insuffisante information des membres des commissions secondaires, préalable à leurs débats, porte préjudice d'abord à ces membres, mais également à eux, les salariés appelants ne justifient pas, en l'espèce, de l'atteinte à une garantie de fond qu'ils dénoncent ; qu'il ne justifient pas, en effet, du fait que les membres de la commission n'ont pas " reçu " la copie des exposés considérés ; Et AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE s'agissant de l'obligation de communication des pièces aux membres de la commission, et dès lors que ces derniers n'ont à aucun moment invoqué le fait qu'ils n'ont pas obtenu la copie de l'exposé du rapporteur, le salarié ne saurait en tirer un quelconque grief à son égard ; en effet, la communication du rapport aux membres de la commission de discipline prévue par ce texte n'a aucune incidence sur les droits de la défense du salarié ; ALORS QUE les juges doivent motiver leur décision et ne peuvent se déterminer par des motifs généraux ; alors que les neuf salariés soutenaient que les dispositions du paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846 relatives à la réception par les membres de la commission de l'exposé établi par le rapporteur n'avaient pas été respectés, la cour d'appel a retenu que l'employeur justifiait de leur respect pour six d'entre eux et que certains membres des commissions et certains président en faisaient état ; qu'en se déterminant ainsi, sans préciser pour quel salarié et pour quelles sanctions elle considérait que la procédure avait été respectée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846 ; ET ALORS QU'en cas de contestation, il appartient à l'employeur de justifier que la procédure conventionnelle a été respectée ; que la cour d'appel a retenu que les membres des commissions n'avaient pas dénoncé une absence de communication des exposés des rapporteurs et que les salariés ne justifiaient pas du fait que les membres de la commission n'avaient pas reçu la copie des exposés considérés ; qu'en se déterminant par des motifs inopérants quand il incombait à l'employeur de justifier que la procédure conventionnelle avait été respectée, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ; ALORS surtout QUE les mesures permettant aux membres des commissions de disposer en temps utile des informations nécessaires constituent des garanties de fond dont le non-respect justifie l'annulation des sanctions ; qu'en rejetant les contestations, sans qu'il résulte de ses constatations que les mesures avaient effectivement été respectées pour tous les salariés et pour toutes les sanctions en cause, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846 ; ALORS en outre QUE les salariés ont également soutenu que les convocations des membres de la commission devaient leur être adressées directement 8 jours au moins avant la date de la séance mais que cette obligation n'avait pas été respectée ou, du moins, qu'aucune preuve n'avait été produite du respect de cette obligation ; que la cour d'appel ne s'est pas prononcée sur ce point ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si l'obligation d'adresser les convocations aux membres des commissions 8 jours au moins avant la date de chaque séance avait été respectée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846. DEUXIEME MOYEN DE CASSATION Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Y...

de ses demandes d'annulation des sanctions disciplinaires du 4 avril 2007 et du 16 octobre 2008, ainsi que de ses demandes tendant au paiement de rappels de salaire, congés payés, incidence sur le 13ème mois, gratification, dommages et intérêts, et de l'avoir condamné en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens ; AUX MOTIFS QUE le paragraphe 631 de la PERS 845 prévoit que la présidence de la commission secondaire est assurée par un représentant des directions et que, dans les commissions secondaires spécifiques à une seule unité, le président est le chef d'unité, le président suppléant étant désigné par le directeur général intéressé ou les directeurs généraux d'EDF ou du GDF ou leur délégué, parmi les représentants de la direction appartenant à l'unité ; les appelants font valoir que le chef d'unité au sein de laquelle travaille Monsieur Y... est Monsieur M..., qui préside, donc, la commission secondaire du personnel, que ce dernier étant concerné par les fait ayant abouti la sanction prise le 4 avril 2007, il a été nécessaire de procéder à son remplacement, que, le 19 décembre 2006, le directeur d'EDF GDF a nommé Monsieur N..., membre d'une direction qui ne fait pas partie de l'unité de Monsieur Y..., au poste de président de la commission puisqu'il est directeur affecté à l'unité direction Ile de France, alors que Monsieur M... est directeur affecté à l'unité Centre Paris Nord ; qu'ils en concluent qu'il a été porté atteinte, ainsi, à une garantie de fond, ce qui prive la sanction de base légale et justifie son annulation ; les sociétés intimées font valoir que Monsieur M..., directeur du centre EGD PARIS NORD, unité au sein de laquelle travaillait Monsieur Y..., a été l'une des victimes directes des agissements reprochés à ce dernier ; qu'il ne pouvait, donc, pour cette raison, siéger, comme à l'habitude, en qualité de président de la commission secondaire, s'agissant de ces faits ; que son remplacement par un autre membre de la direction de cette unité était tout simplement impossible, puisque tous les cadres susceptibles de le remplacer avaient été, comme lui, victimes directes des agissements considérés, commis, précisément, au cours d'une précédente réunion de la commission secondaire du personnel du centre EGD PARIS NORD ; que le fait que les employeurs aient préféré désigner en qualité de président de cette commission une personne impartiale, n'appartenant, certes pas, à l'unité du salarié, plutôt qu'un cadre appartenant à cette unité, dont l'impartialité aurait pu être mise en doute, démontre le souci qu'ils ont eu de respecter les droits de la défense ; que cette décision, prise dans l'intérêt du salarié, ne constitue pas une irrégularité ; Monsieur Y... ne commentant pas cette explication donnée par les intimées, il ne conteste pas les circonstances qu'elles exposent ; qu'il fait le constat d'une situation qui ne correspond pas, en effet ; à ce qu'a prévu la PERS 845, en conclut à l'annulation de la sanction prononcée contre lui, mais n'expose pas en quoi il aurait été porté atteinte à une garantie de fond par une décision permettant que la présidence de la commission devant examiner des faits qui lui étaient reprochés soit assurée par un représentant de la direction n'ayant pas été concerné personnellement par ces faits ; que c'est à juste titre que les sociétés intimées font valoir que c'est en prenant une telle initiative, en dépit de ce qu'elle ne correspondait pas à la lettre du texte invoqué, qu'elles ont permis au salarié concerné de bénéficier d'une procédure plus garante de ses droits que ne l'aurait été celle conduisant à faire présider la commission devant examiner certains

faits par un membre de la direction concerné par ces faits ; les appelants mettent en évidence, par conséquent, une non-conformité au texte qu'ils invoquent née du souci légitime de garantir au salarié la plus grande impartialité possible et, comme telle, n'ayant porté atteinte à aucune garantie de fond ; il n'y a lieu à annulation de la sanction considérée à raison de cette circonstance ; Et AUX MOTIFS ADOPTES QUE Monsieur Y... fait valoir que la société a violé les dispositions de l'article 631-1 de la PERS 845 en ce que le président de la commission secondaire spécifique n'appartenait pas à l'unité concernée ; cependant, il n'est pas contesté que le chef de l'unité, concerné par les faits ne pouvait siéger en tant que président dans ladite commission étant concerné directement par les faits reprochés à Monsieur Y... ; par ailleurs, si le président de la commission a été désigné parmi un membre de la société n'appartenant pas à l'unité concernée, il n'en demeure pas moins que cette irrégularité de procédure ne peut, en l'absence de préjudice démontré par Monsieur Y..., entraîner l'annulation de la sanction prononcée ; ALORS QUE le paragraphe 631. 1 de la PERS 845 dispose que la commission secondaire spécifique à une seule unité est présidée par le chef d'unité et que le président suppléant est désigné parmi les représentants de la direction appartenant à la même unité ; que la cour d'appel a constaté que la commission n'avait pas été présidée conformément à ces dispositions mais a rejeté la contestation du salarié en retenant que ce dernier ne commentait pas les allégations de l'employeur qui énonçait les raisons pour lesquelles, selon lui, elles n'avaient pas pu être respectées ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans constater que l'employeur établissait l'existence de raisons impérieuses justifiant que les dispositions concernant la présidence de la commission n'aient pas été respectées, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du paragraphe 631. 1 de la circulaire PERS 845 ; Et ALORS QUE les mesures concernant la composition et la présidence de la commission constituent des garanties de fond ; que la cour d'appel a retenu, en adoptant les motifs des premiers juges, que l'irrégularité ne pouvait, en l'absence de préjudice démontré par Monsieur Y..., entraîner l'annulation de la sanction prononcée ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que les mesures concernant la composition et la présidence de la commission constituent des garanties de fond, la cour d'appel a violé le paragraphe 631. 1 de la circulaire PERS 845 ; Et AUX MOTIFS QUE Monsieur Y... faisant valoir que la notification de la sanction prononcée contre lui est intervenue tardivement, soit dans un délai supérieur à un mois, il résulte de l'examen des pièces versées aux débats que la notification de cette décision est intervenue le 21 mai après l'entretien tenu le 24 avril précédent, soit dans le délai d'un mois prévu par la PERS 846 ; s'agissant de la notification de la décision de confirmation, elle est intervenue 21 jours après le terme de ce délai, alors qu'en matière de recours, il est renvoyé à ce délai ; le non-respect, établi, de ce délai prévu par la PERS 846 ne constitue une violation d'une garantie de fond que si cette irrégularité a eu pour effet de priver le salarié de l'exercice de droits ; le recours exercé par Monsieur Y..., contre la décision qui lui a été notifié dans les délais prévus n'est pas suspensif ; Monsieur Y... ne se prévaut d'aucun droit dont il aurait été privé du fait de la notification tardive de la confirmation de cette sanction qui produisait encore ses effets ; il justifie, donc, d'une

irrégularité de forme, mais sans justifier du fait qu'elle aurait porté atteinte à une garantie de fond ; il n'y a, donc, lieu à annulation des procédures considérées, eu égard à ces circonstances ; Et AUX MOTIFS adoptés QU'il n'est pas démontré par Monsieur Y... que le délai de notification de la sanction disciplinaire lui ait causé un préjudice ; il ne saurait en tout état de cause constituer une irrégularité entachant le fond de la procédure ; ALORS QUE l'inobservation du délai prévu légalement ou conventionnellement pour notifier une sanction au salarié constitue une garantie de fond ; que la cour d'appel a constaté que le délai n'avait pas été respecté ; qu'en rejetant néanmoins la contestation du salarié par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé les articles L 1332-2 du code du travail, ainsi que les paragraphes 210 et 251 de la PERS 846. TROISIEME MOYEN DE CASSATION Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur F... de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire du 7 août 2008, ainsi que de ses demandes tendant au rétablissement dans le groupe fonctionnel et le niveau de rémunération, et au paiement de rappels de salaire, congés payés, incidence sur le 13ème mois et sur prime compensation retraite, gratification, dommages et intérêts, et de l'avoir condamné en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens ; AUX MOTIFS QUE Monsieur F... fait, également, valoir qu'au regard des dispositions de l'article L 1332-2 du Code du travail, la procédure le concernant n'a pas été régulière, en ce que l'entretien préalable s'est tenu le 21 avril 2008 et que la commission secondaire a été saisie le 23 mai suivant ; les sociétés intimées font valoir, à ce sujet, que c'est pertinemment que les premiers juges ont relevé que le délai d'un mois prévu par le texte susvisé ne court qu'à compter de l'avis rendu par l'instance disciplinaire, lorsque l'employeur est tenu de la saisir, comme en l'espèce ; que Monsieur F... a été informé de la mise en oeuvre de la procédure conventionnelle par lettre du 19 mai 2008 ; en vertu des dispositions de l'article L 1332-2 du Code du travail, la sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ; il résulte des pièces versées aux débats que, selon les termes de la PERS 846, la " première phase de l'entretien préalable. " concernant Monsieur F... est intervenue le 21 avril 2008 ; qu'à l'issue de cet entretien, peuvent intervenir le classement de l'affaire, l'application d'un avertissement ou d'un blâme ou la " mise en oeuvre de la consultation des conseils de discipline " ; que, par lettre du 19 mai suivant, il a été notifié à ce dernier sa traduction devant la commission secondaire, ce qui a, donc, constitué la mise en oeuvre d'une nouvelle phase de la procédure conventionnelle ; le 22 mai 2008, la date et le lieu de réunion de cette commission ont été précisés à l'appelant ; que la Présidente de la commission secondaire a désigné un rapporteur le 23 mai suivant et indiqué les dates et lieu de la tenue de cette commission : que, le 27 mai et le 13 juin suivants, ERDF a confirmé à Monsieur F... ces date et heure ; qu'à la date prévue, le 23 juin 2008, la commission s'est réunie ; qu'elle a, ensuite, accepté des observations complémentaires, avant d'émettre un avis dont rend compte un procès-verbal définitif du 24 juillet 2008, notifié le même jour à l'appelant ; que le 25 juillet suivant, Monsieur F... a été convoqué à " la seconde phase de l'entretien préalable " selon les termes de la PERS, entretien fixé au 4 août 2008, l'instance disciplinaire se poursuivant ; que, le 7 août 2008, il a été notifié à

Monsieur F..., par lettre remise en main propre, la sanction envisagée à son encontre, sanction dont il a pris acte, le 13 août suivant, en indiquant qu'il l'exécuterait, tout en précisant qu'il ferait valoir ses droits en engageant toutes procédures qui lui seraient offertes ; qu'il a été accusé réception de son acceptation et noté de ce qu'il se réservait la possibilité d'exercer des voies de recours, le 18 août 2008 ; eu égard à cette chronologie, au fait que la saisine de l'instance disciplinaire suspend le délai invoqué par l'appelant jusqu'à ce que cette instance émette son avis, que la mise en oeuvre de l'instance disciplinaire est intervenue le 19 mai 2008, soit moins d'un mois après la première phase de l'entretien préalable, qu'après avis de la commission secondaire, l'instance disciplinaire s'est poursuivie par une deuxième phase de l'entretien préalable, intervenue le 4 août 2008, et que la sanction prononcée contre Monsieur F... lui a été notifiée le 7 août suivant, ce dernier, en se prévalant des seules dates de la première phase de l'entretien préalable, le 19 avril 2008 et de la date du 23 mai 2008 qu'il interprète comme étant celle de la saisine de la commission secondaire, ne fait pas la preuve d'une violation des dispositions de l'article L1332-2 qu'il invoque ; Et AUX MOTIFS adoptés QUE sur le délai qui s'est écoulé entre la sanction et l'engagement des poursuites disciplinaires et l'application de l'article 1332-2 du code du travail, il convient de relever que le délai d'un mois prévu par ce texte ne court qu'à compter de l'avis rendu par l'instance disciplinaire lorsque l'employeur est tenu de la saisir en application de dispositions conventionnelles comme c'est le cas en l'espèce ; en conséquence, Monsieur F... ne peut se prévaloir d'une violation de l'article 1332-2 ; ALORS QUE le délai d'un mois pour notifier une sanction, prévu par l'article L. 1332-2 du Code du travail, est une règle de fond et la sanction disciplinaire doit être prononcée avant l'expiration de ce délai, sauf si, dans l'intervalle, une procédure imposée par une disposition conventionnelle a été mise en oeuvre ; dans ce cas, la procédure conventionnelle doit elle-même être engagée avant l'expiration de ce délai ; qu'il ne suffit pas que le salarié soit informé de la mise en oeuvre de la procédure conventionnelle dans le délai d'un mois : il faut qu'elle soit engagée dans ce délai ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que, suite à l'entretien préalable qui s'est tenu le 21 avril 2008, la commission secondaire a été saisie le 23 mai 2008, tandis que le salarié avait été informé de la mise en oeuvre de la procédure conventionnelle par courrier du 19 mai ; qu'en rejetant néanmoins la contestation du salarié alors que le délai d'un mois était expiré à la date de la saisine de la commission, la cour d'appel a violé l'article L 1332-2 du code du travail. QUATRIEME MOYEN DE CASSATION Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur E... de ses demandes tendant à voir annuler la sanction de mise à pied du 26 novembre 2009, obtenir le paiement d'un rappel de salaire et les congés payés, outre l'incidence sur le 13èmois, ainsi que le paiement de dommages et intérêts et de l'avoir condamné en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens ; AUX MOTIFS QU'aucun des salariés appelants ne s'est prévalu et ne se prévaut, devant la Cour, d'un mandat quelconque lui conférant une protection particulière ou d'une irrégularité des procédures disciplinaires le concernant à raison de l'existence d'un tel mandat ; qu'aucun de ces salariés ne soutient avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire, à raison d'une appartenance syndicale ; ALORS QUE

Monsieur E... a fait état d'une machination et s'est expressément prévalu de la discrimination dont il avait fait l'objet en sa qualité de représentant du personnel, secrétaire général du syndicat CGT Energie Paris ; que la cour d'appel a affirmé « qu'aucun des salariés appelants ne s'est prévalu et ne se prévaut, devant la Cour, d'un mandat quelconque lui conférant une protection particulière ou d'une irrégularité des procédures disciplinaires le concernant à raison de l'existence d'un tel mandat ; qu'aucun de ces salariés ne soutient avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire, à raison d'une appartenance syndicale » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a méconnu les termes du litige, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ; ET ALORS QU'en ne recherchant pas si le salarié avait fait l'objet de mesures discriminatoires, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L 1132-1 et L 2141-5 du Code du travail.ECLI:FR:CCASS:2015:SO01760

RÉFÉRENCE

JURI, 28 octobre 2015, ECLI:FR:CCASS:2015:SO01760. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000031407168> (consulté le 19 juin 2026).