

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Bureau de conciliation – Pouvoirs (deux espèces) – Déroulement de carrière – Allégations de discrimination syndicale – Désignation de conseillers rapporteurs (première espèce) – Injonction de communiquer des éléments permettant la comparaison avec d'autres salariés (première et deuxième espèces).

Première espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'EVREUX (Bureau de conciliation - Section Industrie) 29 septembre 2004
F. contre **Goodrich Actuation Systems**

M. F. a saisi le Conseil de prud'hommes d'Evreux section Industrie le 22 juillet 2004 aux fins de voir condamner la société Goodrich à lui payer la somme de 320 000 € en réparation du préjudice matériel subi, et 10 000 € en réparation de son préjudice moral sur le fondement de la discrimination en application des dispositions de l'article L. 4122 du Code du travail.

La preuve qu'il n'y aurait pas eu discrimination repose sur l'employeur qui doit fournir au Conseil de prud'hommes les

éléments nécessaires pour démontrer que, objectivement, cette discrimination est inexistante.

En application des dispositions de l'article R. 516-18 du Code du travail, M. F. est fondé à demander qu'il soit enjoint à la société Goodrich de communiquer, d'ores et déjà, les pièces suivantes :

- les contrats de travail, avenants, justificatifs des rémunérations versées (bulletins de paie, DADS, etc.),

évolution des coefficients des salariés suivants, dont la situation est semblable à celle de M. F. :

- M. P., entré en 1975 avec le coefficient 170 et à ce jour cadre, coefficient 365,
- M. Gu., entré avec le coefficient 170 et, à ce jour, coefficient 305,
- M. Ca., entré en 1977 avec le coefficient 170 et, à ce jour, coefficient 285.

Donner injonction à la société Goodrich de fournir tous les éléments permettant de connaître l'évolution des coefficients, l'évolution des postes et de la rémunération versée à ces trois salariés dont la situation est comparable à celle de M. F., le tout sous astreinte de 1 000 € par jour de retard dans les quinze jours de l'ordonnance à intervenir.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande et soulève l'irrecevabilité de cette demande pour non respect du contradictoire et subsidiairement et reconventionnellement, sollicite que le demandeur justifie du calcul des sommes demandées.

Les parties se sont rencontrées pour trouver une solution au litige avant que le salarié saisisse le Conseil de prud'hommes.

L'employeur a été destinataire des calculs effectués par M. F..

Le représentant de la société Goodrich Actuation Systems SAS ne peut contester valablement les dires de ce dernier.

Le défendeur s'oppose à la communication des éléments ci-dessus demandés par le demandeur et refuse un calendrier d'échange des pièces demandées.

Les dispositions de l'article R. 516-20 du Code du travail disposent : *"Lorsque le demandeur et le défendeur sont présents ou représentés et que l'affaire apparaît en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction ne soient préalablement nécessaires, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement. Les parties peuvent être convoquées devant ce bureau verbalement avec émargement au dossier ; dans ce cas un bulletin mentionnant la date de l'audience leur est remis par le greffier.*

Lorsque l'affaire est en état d'être jugée sur le champ, et si l'organisation des audiences le permet le bureau de conciliation peut, avec l'accord de toutes les parties, les faire comparaître à une audience que le bureau de jugement tient immédiatement.

Lorsque le défendeur n'a pas comparu et que le recours à une mesure d'information ou d'instruction n'apparaît pas préalablement nécessaire, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement. Le demandeur peut être convoqué devant ce bureau verbalement avec émargement

au dossier ; dans ce cas un bulletin mentionnant la date de l'audience lui est remis par le greffier."

La formation de conciliation après en avoir délibéré considère qu'au regard des explications des parties l'affaire n'apparaît pas en état d'être jugée, sans la désignation de deux conseillers rapporteurs M. Loëb Alain et M. Mondzelewski Stanislas.

Les conseillers rapporteurs peuvent prescrire toutes mesures nécessaires, entendre tout sachant et réunir sur cette affaire les éléments d'information nécessaires au Conseil de prud'hommes pour statuer.

Ils peuvent inviter les parties à fournir les explications qu'ils estiment nécessaires à la solution du litige ou les mettre en demeure de produire dans le délai qu'ils estiment tous documents ou justificatifs propres à éclairer le Conseil de prud'hommes.

Les conseillers-rapporteurs se rendront à la société Goodrich Actuation Systems SAS à Saint-Marcel le 28 octobre 2004 à 9 heures pour effectuer leur mission.

En application des dispositions de l'article R 516-18 le bureau de conciliation ordonne à la société Goodrich Actuation Systems SAS de transmettre à M. F., avant le 15 octobre 2004, les contrats de travail, avenants, justificatifs des rémunérations versées (bulletins de paie pour chaque année de décembre, évolution des coefficients des salariés suivants depuis leur embauche) :

- M. P., entré en 1975 avec le coefficient 170 et à ce jour cadre, coefficient 365,
- M. Gu., entré avec le coefficient 170 et, à ce jour, coefficient 305,
- M. Ca., entré en 1977 avec le coefficient 170 et, à ce jour, coefficient 285.

La société Goodrich Actuation Systems SAS devra mettre à disposition des conseillers rapporteurs les documents annuels de données sociales, lors de l'exécution de leur mesure d'enquête, ainsi que tous les éléments concernant la politique salariale depuis l'embauche de M. F..

M. F. devra transmettre ses pièces ou justifier de la production de celles-ci pour le 10 octobre 2004.

PAR CES MOTIFS :

Désigne M. Loëb Alain et M. Mondzelewski Stanislas en qualité de conseillers rapporteurs afin de mettre l'affaire à même d'être jugée conformément à la mission ci-dessus rappelée.

Ordonne aux conseillers rapporteurs de déposer leur rapport au greffe du Conseil de prud'hommes dans le délai de deux mois à compter de leur mission sur place à la société Goodrich Actuation Systems.

(M. Loëb, prés. - M^e Baudeau, Selifa Barthélémy, av.)

Deuxième espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'EVREUX (Bureau de conciliation - Section Industrie) 6 avril 2005
B. contre Goodrich Actuation Systems

M. B. a saisi le conseil de prud'hommes d'Evreux section Industrie le 28 février 2005 aux fins de voir condamner la société Goodrich à lui payer :

- dommages et intérêts en réparation au préjudice subi suite à la perte de chance relative aux droits à la retraite (mémoire)
- dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison de la perte de salaire résultant du blocage depuis 1990 au coefficient

240 alors que M. B. aurait pu prétendre, au moins depuis 1993 à un coefficient 270 (mémoire)

- dommages et intérêts pour préjudice moral 10 000 €
- au titre de l'article 700 du NCPC 2 000 €

M. B. demande, en application des articles R.516.18 et R.516.19, la désignation de deux conseillers rapporteurs avec pour mission de prescrire toutes mesures nécessaires afin de réunir les

éléments d'information nécessaires au Conseil des prud'hommes pour statuer.

La société Goodrich s'oppose à cette demande au motif qu'il n'y a aucun élément crédible et sérieux à l'appui des allégations du demandeur, et que la désignation de deux conseillers-rapporteurs ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de suppléer les parties dans l'administration de la preuve.

La société Goodrich regrette par ailleurs que les noms des collègues de travail servant de comparaison pour prouver l'existence d'une discrimination n'aient pas été communiqués préalablement à l'audience de conciliation.

LES MOTIFS :

Attendu que le bureau de conciliation, après en avoir délibéré, au regard des explications fournies par les parties, considère que l'affaire n'apparaît pas en état d'être jugée sans que des éléments d'information complémentaires soient fournis pour éclairer le Conseil de prud'hommes et qu'ainsi il soit en état de statuer.

Vu les articles R. 516.18, R.516.19 et R. 516.20.1 du Code du travail portant sur le bureau de conciliation,

Vu l'article L. 122.45 du Code du travail portant sur les discriminations,

Que cet article stipule qu'en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Attendu qu'il appartient au bureau de conciliation de veiller à ce que l'affaire soit en état d'être plaidée avant de la renvoyer en bureau de jugement.

Attendu que M. B. amène des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Attendu que les éléments de fait dont se prévaut M. B. sont la comparaison de l'évolution de sa situation comparée à celle de ses collègues de travail.

Attendu que la partie défenderesse possède les éléments de comparaison permettant d'établir ou non une discrimination.

Attendu que les personnes citées par M. B. sont des collègues de travail qui avaient le même métier et le même

coefficient que lui et qui aujourd'hui sont au coefficient 270 alors que lui est resté au coefficient 240 depuis 1990 : MM. Dogman, Crequy, Chausset, Chenel.

Attendu qu'en application des articles précités du Code du travail, M. B. est parfaitement fondé à demander qu'il soit enjoint à la société Goodrich de lui communiquer les renseignements concernant les personnes dont il estime la situation comparable à la sienne, ce qui devrait lui permettre de prouver l'existence d'une discrimination.

Attendu qu'en conséquence, pour éclairer le Conseil, il est ordonné à la société Goodrich de fournir tous les éléments permettant de connaître l'évolution des coefficients, des postes et des rémunérations de ces salariés, comparée à celle de M. B..

Les éléments complémentaires comme date d'embauche, niveau de formation à l'embauche, formation complémentaire depuis l'embauche, type de travail exécuté, peuvent aussi être communiqués afin que le Conseil soit complètement éclairé.

Ces éléments doivent être fournis de l'année 1990 à ce jour pour les personnes toujours à l'effectif.

PAR CES MOTIFS :

Ordonne à la société Goodrich de communiquer les renseignements concernant les personnes suivantes, dont la situation serait comparable à celle de M. B. : MM. D., Cr., Cha., Che..

Donne injonction à la société Goodrich de fournir tous les éléments permettant de connaître l'évolution des coefficients, des postes et des rémunérations versées à ces salariés.

Dit que les éléments complémentaires comme date d'embauche, niveau de formation à l'embauche, formation complémentaire depuis l'embauche, type de travail exécuté, sont aussi à communiquer afin que le Conseil soit complètement éclairé.

Dit que ces éléments doivent être fournis de l'année 1990 à ce jour, pour les personnes toujours à l'effectif.

Dit que ces éléments devront être communiqués à M. B. et au Conseil des prud'hommes pour le 30 mai 2005.

(M. Mondzelewski, prés. - M^e Baudeau, Selafa Barthélémy, av.)

Note.

Ces deux exemples pédagogiques de décisions de bureau de conciliation montrent que la léthargie mortelle dont sont affectés nombre de Conseils est néanmoins curable.

Le bureau de conciliation peut désigner des conseillers rapporteurs comme dans la première espèce (CPH Grenoble 25 mars 2005 Dr. Ouv. 2005 p. 441 n. P. Moussy ; CA Pau 10 mai 2004 Dr. Ouv. 2005 p. 60). Il peut également, comme dans l'une et l'autre affaire, enjoindre la communication de pièces essentielles pour la solution du litige (CA Paris 17 mai 2005 Dr. Ouv. 2005 p.480 n. P.Moussy ; CPH Villeneuve-St-Georges 25 mai 2004 Dr. Ouv. 2005 p. 262 n. P. Moussy).

Concernant ces affaires on se reportera aux observations de E. Baudeau "Les discriminations et... de nouvelles pratiques à l'audience initiale" Dr. Ouv. 2006 p. 276 in n° spec. *L'audience initiale : le bureau de conciliation au cœur des droits de la défense du salarié.*