

1° DISCRIMINATION – Discrimination homme/femme – Rémunération - Rattrapage de salaire – Exécution déloyale du contrat.

2° TRIBUNAUX – Intervention de la Halde – Recevabilité.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BORDEAUX (Encadrement - Départage) 16 octobre 2009

R. contre Union nationale des industries de carrières et matériaux

« L'Union nationale des industries de carrières et matériaux » a, le 28 août 2000, embauché Mme R. en qualité de déléguée régionale béton prêt à l'emploi, statut cadre, niveau II b, coefficient 430, les relations contractuelles étant soumises aux dispositions de la convention collective des cadres des carrières et matériaux de construction.

À ce titre, elle a été chargée des régions Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées et Poitou-Charentes tandis que quatre autres salariés, tous de sexe masculin, exerçaient des fonctions identiques sur un autre territoire.

Après avoir vainement, à compter du mois de décembre 2005, demandé à son employeur d'aligner sa rémunération sur celle des autres délégués régionaux, Mme R. a, le 7 août 2006, saisi la juridiction prud'homale en prétendant avoir été victime d'une discrimination par rapport à ses collègues de sexe masculin et en réclamant paiement d'un rappel de salaires et de congés payés et d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Parallèlement, le 27 novembre 2006, elle a saisi la « Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité » (ci-après dénommée la Halde) d'une réclamation.

Elle a enfin, par courrier du 29 novembre 2007, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur en invoquant la discrimination dont elle a estimé être victime ainsi que l'attitude disqualifiante de son supérieur hiérarchique M. T..

Elle a alors adjoint à ses prétentions initiales des demandes tendant à obtenir, d'une part, la requalification de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que, d'autre part, la condamnation de « L'Union nationale des industries de carrière et matériaux » au paiement d'indemnités normales et anormales de rupture ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts pour résistance abusive.

L'affaire a été appelée devant la formation de jugement le 15 janvier 2009, la Halde ayant demandé à être entendue en ses observations. (...)

À cet effet, [la salariée] a fait valoir que les tableaux comparatifs entre sa rémunération et celle de ses collègues masculins faisaient

apparaître la violation de deux principes généraux de droit du travail consacrés à la fois par la loi nationale, par la réglementation européenne ainsi que par les directives normatives de l'OIT.

Reprenant verbalement à la barre et de façon très précise les termes de ses écritures auxquelles il est expressément renvoyé, elle a notamment soutenu qu'elle rapportait des éléments objectifs de nature à établir qu'elle avait été victime d'une discrimination sexiste et que son employeur avait manqué à son obligation de respecter le principe « à travail égal, salaire égal ».

Elle a soutenu que la résistance abusive persistante de son employeur l'avait contrainte à prendre acte de la rupture de son contrat de travail et que celle-ci devait de ce fait être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

« L'Union nationale des industries de carrières et matériaux » a conclu à l'irrecevabilité de la Halde en affirmant que l'intervention spontanée de cette dernière était contraire aux dispositions de l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales selon lesquelles toute personne a droit à un procès équitable.

Pour ce faire, elle a souligné que la Halde avait eu à exercer ses pouvoirs de recommandation dans le cadre de l'instruction de la réclamation formulée par la salariée et que, dès lors, son intervention devant le Conseil de prud'hommes déséquilibrait le procès.

Sur le fond, elle a conclu au débouté de Mme R. ainsi qu'à sa condamnation au paiement de la somme de 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

À cet effet, reprenant verbalement à la barre et de façon détaillée les termes de ses conclusions auxquelles il est expressément renvoyé, elle a soutenu qu'elle rapportait des éléments de nature à établir que la différence de rémunération mise en exergue par la salariée ne reposait pas sur une discrimination en raison du sexe, mais sur des raisons objectives matériellement vérifiables et conformes aux principes d'individualisation des salaires.

Concernant la qualification de la rupture des relations contractuelles, elle a souligné que la lettre de prise d'acte avait été curieusement envoyée par fax après que l'intéressée ait reçu une convocation pour une procédure de licenciement. Elle a en outre contesté totalement la réalité et la matérialité des faits énoncés par la salariée dans sa lettre de rupture, non seulement en arguant de l'absence de toute discrimination, mais encore en produisant des témoignages établissant selon elle l'attitude parfaitement correcte de

M. T..

La Halde a, au soutien de la recevabilité de son audition, rappelé les termes de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 complété par l'article 42 de la loi du 31 mars 2006. Elle a insisté sur le fait qu'elle n'avait au cas d'espèce formulé, auprès de l'employeur, aucune recommandation.

Elle a donc fait valoir que son audition était de droit et ne pouvait être contraire aux principes des dispositions de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme. Elle a indiqué qu'au regard de l'ensemble des éléments par elle recueillis, elle avait considéré qu'il n'y avait pas eu de discrimination à l'embauche mais que l'employeur n'avait rapporté aucun élément objectif permettant de justifier l'écart de salaire annuel enregistré pour la période allant de 2000 à 2005 entre Mme R. et M. V..

MOTIFS DE LA DECISION :

Il convient de statuer successivement sur la recevabilité éventuelle de la Halde, sur les mérites des demandes formulées par la salariée au titre d'une prétendue discrimination, sur la qualification de la rupture et les conséquences qui s'y attachent avant d'examiner les plus amples demandes respectives des parties.

A) Sur la recevabilité éventuelle des observations de la Halde

L'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 modifié par l'article 42 de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des

chances définit ainsi le cadre de l'action de la Halde : « Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles se sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la Haute autorité ou son représentant à formuler des observations... La Haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions : dans ce cas, cette audition est de droit. »

En l'espèce, il ressort des pièces versées aux débats que la Haute autorité, après avoir procédé à une enquête à la demande de Mme R., s'est abstenue de formuler auprès de l'employeur la moindre recommandation et a elle-même décidé, de sa propre initiative, d'user de son droit d'audition par la juridiction prud'homale.

Il apparaît donc que la Haute autorité a agi, dans le cadre de la présente procédure, dans les strictes limites de ses prérogatives et ne saurait être considérée comme une partie intervenante aux côtés et au soutien de la salariée.

Il s'ensuit qu'il ne peut valablement être soutenu que les observations formulées par la Haute autorité seraient de nature à déséquilibrer l'économie du procès. L'employeur n'est donc pas habile à invoquer la violation des termes de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

Il y a donc lieu de déclarer la Halde recevable en ses observations.

B) Sur la prétendue discrimination et les conséquences qui s'y attachent

Les principes de non-discrimination résultent des dispositions des articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail.

Afin de permettre au juge de fonder sa conviction, l'article L. 1144-1 du Code du travail fait obligation au salarié qui s'en estime victime de présenter à la juridiction des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ce même texte précise qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectif étrangers à toutes discriminations.

En l'espèce, Mme R. prétend avoir été victime d'une discrimination sexiste. Elle fait valoir à cet égard qu'elle a été bien moins rémunérée que ses collègues masculins.

À l'appui de ses prétentions, elle produit divers documents et tableaux (pièces n° 35, 53, notamment).

Si l'employeur s'interroge sur les moyens par lesquels la salariée a eu connaissance du contrat de travail de certains de ses collègues, force est de constater que le fait de savoir si ces contrats ont été obtenus sur tel ou tel serveur est sans intérêt au cas d'espèce dès lors qu'il apparaît que la provenance et la fiabilité des pièces précisément susvisées (et notamment celle des tableaux comparatifs) ne sont nullement remises en cause par l'Union nationale des industries de carrières et matériaux et que cette dernière a elle-même fourni dans le cadre de ses observations écrites et verbales les dates d'embauche des collègues de travail de Mme R. ainsi que le montant de leur salaire respectif.

Il s'ensuit que la véracité des données que les pièces susvisées comportent doit être considérée comme acquise au débat.

Il résulte de ces documents que la salariée a été dès son embauche le 28 août 2000 moins bien rémunérée (32 020 €

annuels) que la quasi-totalité de ses collègues de sexe masculin exerçant des fonctions identiques de délégué régional, bénéficiant de la même classification professionnelle de cadre de niveau II b, coefficient 430 et ayant été embauchés à une période concomitante (M. G. embauché le 28 août 2000 pour une rémunération annuelle de 38 122 € et M. D. embauché le 13 septembre 2000 pour une rémunération de 38 122 €) ou postérieure à sa date d'embauche (M. C. embauché le 28 mai 2001 pour une rémunération annuelle de 35 000 €, M. F. embauché en 2005 pour une rémunération de 40 000 €, M. P. embauché en 2002 pour une rémunération annuelle de 39 457 € et enfin M. Ge. embauché en 2004 pour une rémunération annuelle de 40 000 €).

Cependant, ces mêmes documents établissent que M. V., embauché le 8 novembre 2000 en qualité de délégué régional, s'est vu gratifié à son embauche d'un salaire identique à celui de Mme R..

Cette seule constatation suffit à démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination sexiste à l'embauche.

En revanche, les pièces précitées établissent que l'intéressée a bénéficié d'une revalorisation de salaire moindre que celle de tous ses collègues masculins.

Ce constat est particulièrement parlant en ce qui concerne M. V..

En effet, alors que le salaire de Mme R. d'un montant annuel de 32 020 € en 2000 est passé successivement à 33 658 € en 2008, 32 987 € en 2002, 32 550 € en 2003 et 33 553 € en 2004 (étant précisé que pendant cette période la salariée a été en arrêt maternité), la rémunération de M. V., également de 32 020 € en 2000 est passé à 34 066 € en 2001, 37 651 € en 2002, 39 052 € en 2003 et 39 995 € en 2004.

Les mêmes tableaux démontrent :

- que M. Ge. embauché en 2004 a bénéficié d'une rémunération annuelle de 40 000 €,
- que le successeur de M. V., à savoir M. F., a bénéficié en 2005 d'une rémunération annuelle de 40 000 €,
- que Mme R. à sa reprise d'activité après ses congés maternité a bénéficié en 2006 d'une rémunération annuelle de 36 500 €.

Ils établissent également que, alors que le salaire de Mme R. plafonnait à 36 500 € annuels en 2006, ceux de M. G. et de M. F. atteignaient à la même époque les sommes respectives de 46 312 € et de 40 723 €, tandis que la rémunération de M. Ge. s'élevait alors à 41 508 € par an.

La salariée verse en outre au débat un document édité le 11 janvier 2007, intitulé « *coordination des délégués régionaux lundi 8 janvier 2007* » et comportant en page 8 un récapitulatif des actions 2006 (faisant le point de l'activité de quatre délégués régionaux à savoir, Mme R. ainsi que MM. G., F. et Ge.), tableau qui démontre que l'intéressée n'a pas en 2006 démérité par rapport à ses collègues de sexe masculin.

Par ailleurs, la salariée produit une attestation de M. Ba. qui indique avoir participé au recrutement de l'intéressée et avoir dû imposer son embauche à M. T., ce dernier ayant indiqué très clairement qu'il préférait recruter des hommes.

Enfin, l'intéressée produit plusieurs attestations rédigées par des adhérents professionnels du bâtiment, à savoir les consorts Ce., De., L., Po., Co., Pe. et Laval qui attestent de

son professionnalisme, de ses compétences techniques et de son investissement professionnel.

Ce faisant, il apparaît que la salariée rapporte des éléments de nature à établir l'existence d'une discrimination sexiste ayant eu pour résultat de battre en brèche le principe « à travail égal, salaire égal ».

Il appartient donc à l'employeur de démontrer que les disparités ci-dessus relevées s'expliquaient par des éléments objectifs sans aucun lien avec une discrimination sexiste.

Si l'employeur, en versant au débat les curriculum vitae des consorts G., F., Ge., P., D. et C., établit par des éléments objectifs que l'expérience professionnelle antérieure de ces personnes était de nature à expliquer qu'ils aient bénéficié, dès l'embauche, d'une rémunération supérieure à celle accordée à Mme R. force est de constater :

- que si l'inexpérience de Mme R. ainsi que celle de M. V. (inexpérience ressortant des curriculum vitae produits par l'employeur) lors de leur embauche quasi concomitante est de nature à expliquer que ces deux délégués régionaux aient perçu au départ une rémunération identique, force est de constater que la défenderesse ne donne aucun élément de nature à établir que, pendant toute la période allant de la fin de l'année 2000 à l'année 2004, M. V. aurait été plus performant ou plus disponible que Mme R. et aurait mérité de bénéficier d'une meilleure revalorisation de sa rémunération,

- qu'à cet égard, la seule production par la défenderesse de la pièce cotée n° 35, à savoir un mail de M. T. (document sur lequel figure une mention manuscrite que l'employeur attribue à M. Pierre-Yves Perigois, président du SNBPE, et qui comporte en annexe un procès-verbal, exempt de tout tableau comparatif d'activité, de la réunion de coordination des délégués régionaux du lundi 9 février 2004) est insuffisante à établir que Mme R. aurait été en 2003 moins performante que ses collègues masculins et ne peut en aucun cas servir de support à la progression des différences de salaire pour les années 2001, 2002, 2004 et 2005,

- que l'employeur ne fournit de façon générale aucun élément objectif de nature à établir que les collègues de sexe masculin de Mme R. auraient bénéficié, en raison de plus solides compétences ou de meilleurs résultats, d'une meilleure évolution de leurs salaires respectifs tout au long de la période pendant laquelle l'intéressée a été elle-même salariée de l'entreprise.

Dans ces conditions, il ne saurait être considéré que l'employeur a, en fixant l'évolution des différents salaires de ses cadres, fait légitimement application du principe d'individualisation des rémunérations.

Au regard de l'ensemble de ces constatations, il apparaît que Mme R. a bien été victime d'une discrimination sexiste.

La circonstance que M. G. ait été recruté alors qu'il pouvait se prévaloir d'une grande expérience s'oppose à ce que le rattrapage de salaire auquel est en droit de prétendre Mme R. soit calculé par référence à la rémunération dont a bénéficié ce salarié.

En revanche, Mme R. est bien fondée à obtenir le rattrapage de son salaire sur la base de la rémunération qui a été servie par M. V., salarié recruté comme elle, à la même époque, alors que, comme elle, il ne pouvait se prévaloir d'aucune expérience particulière.

Il s'ensuit que, après vérification des calculs, Mme R. est bien fondée à obtenir la condamnation de

la défenderesse à lui payer les sommes de 43 585 € à titre de rappel de salaire et de 4 358,50 € à titre de congés payés sur rappel de salaire.

Mme R. réclame le paiement de dommages-intérêts pour résistance abusive, non-paiement de salaire et exécution déloyale du contrat de travail.

Concernant cette réclamation, il convient de constater, d'une part, que la discrimination dont a été victime l'intéressée constitue à l'évidence un acte d'exécution déloyale du contrat de travail et, d'autre part, que l'employeur a fait preuve d'une résistance abusive en s'abstenant depuis l'année 2006 d'entendre les légitimes revendications de la salariée.

Il n'est pas davantage contestable que l'attitude de l'employeur a causé à Mme R. un préjudice moral ainsi qu'un préjudice spécifique, indépendant du simple retard de paiement de la totalité d'une rémunération légitime, dans la mesure où la salariée n'a pu immédiatement disposer, pour mieux organiser son budget, de l'intégralité des revenus auxquels elle avait droit.

Au regard de ces éléments, il convient de fixer à 2 000 € le montant des dommages intérêts que devra lui payer la défenderesse.

B) Sur la qualification de la rupture et les conséquences qui s'y attachent

S'il ressort du dossier que la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail alors que l'employeur venait de lui envoyer une lettre de convocation à un entretien préalable en vue de son licenciement pour désorganisation du service, seule la lettre de prise d'acte a mis un terme aux relations contractuelles.

Il convient donc de statuer sur la qualification de cette prise d'acte de rupture du contrat de travail, sans qu'il puisse être tiré aucune conséquence du fait que l'employeur avait alors manifesté son intention d'initier une procédure de licenciement.

La lettre de prise de l'acte de la rupture du contrat de travail est en date du 29 novembre 2007.

Elle est ainsi libellée : « *Je suis salariée en qualité de délégué régional depuis le 28 août 2000.*

Depuis mon embauche, M. T. a toujours tenu des propos inqualifiables, sexistes et injurieux. Il me traitait notamment de "petite conne", de "pauvre fille", et m'a indiqué que si j'avais atteint les objectifs, c'était : "en te faisant passer des mains aux fesses par les adhérents", etc.

En décembre 2005, j'ai pu constater que j'étais victime d'une discrimination salariale en ma qualité de femme par rapport aux homologues masculins, à poste égal, à classification égale.

A partir du moment où j'ai réclamé le réajustement de mon salaire, M. T. m'a menacé de licenciement.

A l'amiable, l'UNICEM a refusé une régularisation.

J'ai été contrainte de saisir le Conseil des prud'hommes en septembre 2006. Dès ce moment-là, l'UNICEM m'a proposé un licenciement.

J'ai saisi la Halde le 27 novembre 2006. Cet organisme, par délibération en date du 3 juillet 2007, au vu des pièces de comparaison, que vous avez été contraints de produire, a constaté cette discrimination.

La médiation organisée sous l'égide de la Halde n'a pas pu aboutir, car vous exigez en même temps mon licenciement.

En sus de cette discrimination, le comportement de M. T. n'a jamais correspondu à une exécution loyale et de bonne foi du contrat de travail.

En conséquence, par la présente, je prends acte de la rupture de mon contrat de travail avec effet de réception de la présente lettre.

Je suis contrainte de demander au Conseil des prud'hommes des dommages-intérêts pour licenciement irrégulier et abusif, ainsi que des indemnités de rupture.»

Il est incontestable, au vu des motifs précités, que Mme R. a été victime d'une discrimination salariale.

Par ailleurs, alors que M. Ba. a attesté de ce que M. T. l'avait clairement informé de ce qu'il aurait préféré embaucher un salarié masculin à la place de Mme R., l'attitude discourtoise dont a fait preuve M. T. envers cette dernière est établie par deux autres attestations, également produites par la demanderesse.

En effet, M. C. qui a exercé les fonctions de délégué régional en 2001 et 2002, indique : « *J'ai eu maintes fois l'occasion d'observer chez M. T., secrétaire général, une partialité anormale et particulièrement négative à l'encontre de R.. Sur la période considérée, R. a obtenu des résultats très honorables et s'est arrogée l'estime unanime de ses adhérents. Néanmoins, T. l'a fréquemment discréditée dans ses propos, sans autre justification à mon sens que sa profonde misogynie.*

R. a malgré tout maintenu un excellent niveau de service et peut légitimement s'estimer l'objet d'un certain harcèlement moral.»

Mme Ce. témoigne quant à elle a en ces termes : « *Je peux même témoigner que lors de la journée "chaussées en béton" à la cité mondiale de Bordeaux en décembre 2004, Mme R. s'est déplacée alors qu'elle était en congé maternité. Cette journée avait été entièrement organisée par elle-même avant son départ en congé, et s'était avérée parfaitement réussie. Mais là encore, Mme R. a tenu à accomplir sa mission jusqu'au bout en se déplaçant pour s'assurer que tout se passait bien...»*

La circonstance que l'employeur produise de nombreuses attestations d'adhérents, de salariés ou de cadres de l'entreprise indiquant en termes généraux n'avoir jamais constaté que M. T. avait un comportement injuste, grossier ou disqualifiant envers l'intéressée ou de façon générale envers les femmes, n'est pas de nature à remettre en cause la fiabilité des témoignages précis des consorts Ba., C. et Ce. dans la mesure où ces derniers relatent des scènes auxquelles ils ont participé sans jamais dire que d'autres personnes y auraient également assisté.

Au regard de ces éléments qui démontrent la réalité des motifs invoqués par la salariée dans son courrier du 27 novembre 2007, il apparaît que Mme R. a été contrainte de prendre acte de la rupture de son contrat de travail du fait de l'attitude discriminante répréhensible de son employeur et du préposé de ce dernier.

La rupture du contrat de travail de l'intéressée est donc imputable à l'employeur et doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mme R. est donc bien fondée à obtenir une indemnité de préavis équivalente à trois mois de salaire et calculée par référence à la rémunération dont a bénéficié M. V..

Il convient donc dans ces conditions de condamner la défenderesse à lui payer la somme de 9 948 € à titre d'indemnité de préavis ainsi que celle de 994,80 € à titre d'indemnité de congés payés sur préavis.

Alors qu'il est avéré que la salariée est née au mois de mars 1969 et était donc âgée au moment de la rupture de moins de 40 ans, il apparaît que l'article 14 de la convention collective fixe l'indemnité de licenciement de la façon suivante : « *Pour un temps de présence dans*

l'entreprise égale ou supérieure à cinq ans, il est fait application des formules ci-dessous, avec un plafond de 18 mois :

- cadre âgé de moins de 40 ans : 1,5 mois + (A - 5 ans) 0,44 mois... dans les formules ci-dessus, A représente le temps de présence du cadre dans l'entreprise exprimée en année.

Les fractions d'année seront prises en compte arrondies au 12^e le plus proche.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne de la rémunération totale gagnée par le cadre au cours des douze mois qui précèdent son départ, telle qu'elle est ou sera déclarée à l'administration fiscale ».

Au regard de ces dispositions, il apparaît que la salariée est bien fondée à obtenir la condamnation de la défenderesse à lui payer la somme de 3 860 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

Mme R. justifie, par un courrier de l'Assedic d'Aquitaine en date du 5 juin 2000, n'avoir pu percevoir des allocations de chômage puisqu'ayant été considérée comme démissionnaire par cet organisme.

Elle établit en outre, par une attestation de la société Védior Bis, avoir retrouvé un emploi à durée indéterminée le 18 août 2008.

Au regard de ces éléments qui signent toute la mesure du préjudice, tant moral que matériel, subi par l'intéressée, il convient de condamner la défenderesse à lui payer la somme de 30 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il n'y a pas lieu de faire d'office application des dispositions de l'article L. 1235-4 du Code du travail, l'intéressée n'ayant pas perçu d'indemnités de chômage.

C) Sur les plus amples demandes respectives des parties (...)

PAR CES MOTIFS :

Déclare la Halde recevable en son audition et ses observations.

Constate l'existence d'une discrimination résultant de la violation de l'égalité de rémunération entre les délégués régionaux masculins et Mme R..

Dit que la prise d'acte de rupture du contrat de travail de Mme R. doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle sérieuse.

Condamne L'Union nationale des industries de carrières et matériaux à payer à Mme R. : 43 585,00 € à titre de rappel de salaire, 4 358,50 € à titre de congés payés sur rappel de salaire, 2 000 € à titre de dommages-intérêts pour résistance abusive et exécution déloyale du contrat de travail, 9 948 € à titre d'indemnité de préavis, 3 860 € à titre d'indemnité de congés payés sur préavis, 3 860 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 30 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 900 € à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme de Malafosse, prés. - Mes Guédon, Palermi, Pastor-Brunet, av.)

Note.

Ce jugement de départage du Conseil de prud'hommes de Bordeaux du 16 octobre 2009 donne une illustration de la mise en œuvre par la Halde de ses pouvoirs renforcés d'intervention auprès des juridictions.

En effet, l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (1), qui prévoyait déjà la possibilité pour les juridictions civiles, pénales ou administratives d'inviter la Halde à présenter des observations, a été complété par la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (2). La disposition modifiée précise que : « *La haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions ; dans ce cas, cette audition est de droit.* ».

En l'espèce, la déléguée régionale d'une organisation patronale des carrières et matériaux a saisi la juridiction prud'homale afin de faire reconnaître la discrimination salariale dont elle s'estimait victime par rapport à quatre de ses collègues de sexe masculin. Dans le même temps, elle a formé une réclamation auprès de la Halde qui a diligenté une enquête.

Après l'échec d'une médiation sollicitée par les parties et préconisée par une première délibération de la Halde (3), la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et l'affaire a été renvoyée devant le Conseil de prud'hommes de Bordeaux. La Halde a alors pris une seconde délibération (4) et a présenté ses observations devant le bureau de jugement ainsi qu'à l'audience de départage.

La Halde indique qu'elle a mené une enquête et examiné les situations respectives de la demanderesse et de ses collègues masculins, lors de leur embauche ainsi qu'au cours des cinq dernières années. Elle précise qu'elle a recueilli des bulletins de paie et curriculum vitae et qu'elle a interrogé le président du syndicat. Au vu de ces éléments, elle a considéré « *qu'il n'y avait pas eu de discrimination à l'embauche mais que l'employeur n'avait rapporté aucun élément objectif permettant de justifier l'écart de salaire annuel enregistré pour la période allant de 2000 à 2005* » entre la salariée et un de ses collègues « *placé dans une situation comparable* ».

(1) Loi n° 2004-1486, JORF n° 304 du 31 décembre 2004.

(2) Loi n°2006-396, JORF du 2 avril 2006. Cette loi est venue modifier plusieurs articles de la Loi de 2004. On ne peut que regretter qu'aucune des dispositions relatives aux prérogatives de la Halde n'ait fait l'objet d'une codification.

(3) Délibération n° 2007-195 du 3 juillet 2007.

(4) Délibération n° 2008-73 du 14 avril 2008.

Le jugement de départage du 16 octobre 2009 a reconnu l'existence d'une « *discrimination sexiste* » et a condamné l'employeur au paiement de rappel de salaires d'une part, et de dommages-intérêts pour « *résistance abusive et exécution déloyale du contrat de travail* » d'autre part.

Même si le juge s'est prononcé dans le même sens que la délibération précitée, on constate que la motivation s'abstient de présenter les arguments de la Halde comme déterminants pour la solution du litige. Le jugement ne statue sur la délibération que du point de vue procédural et déclare la Halde recevable en ses observations en précisant qu'elle « *ne saurait être considérée comme une partie intervenante aux côtés et au soutien de la salariée.* »

En effet, dans le cadre de son pouvoir de présenter des observations devant les juridictions, il est établi que la Halde ne peut être considérée comme une partie à l'instance (5). Pour autant, la spécificité de cette audition ne permet pas de lui attribuer une qualification juridique certaine. Nous relèverons la référence à l'*amicus curiae*, ou amie de la Cour, retenue lors d'un colloque Halde-Conseil national des barreaux et reprise par la doctrine (6).

L'audition de la Halde sur le fondement de la loi du 30 décembre 2004 est aujourd'hui admise par les tribunaux (7), et rares sont les décisions qui prennent le contrepied de la Haute autorité (8).

Si l'enquête de la Halde peut constituer une aide précieuse dans l'établissement de la preuve, le rejet d'une réclamation dont l'employeur a eu connaissance peut s'avérer réhibitore pour la solution du litige. Or, rien ne garantit au salarié la confidentialité de la décision de la Halde qui, comme ce fut le cas dans cette affaire, peut interroger directement l'employeur dans le cadre de son enquête.

Tant que des incertitudes demeurent sur la place de ce nouvel acteur judiciaire dans la procédure, le recours à cette autorité administrative indépendante devrait être envisagé avec doigté par les salariés victimes de discrimination.

Rachel Spire, Avocate au Barreau du Val d'Oise

(5) C'est déjà ce que précisait la circulaire des affaires criminelles portant sur les relations entre la Halde et l'autorité judiciaire du 3 octobre 2005 (CRIM 2005-22 CAB/03-10-2005, NOR : JUSD0530132C)

(6) Serge Petit et Carine Cohen, « *La Halde a-t-elle sa place devant les juridictions ?* », Recueil Dalloz, n° 22, 5 juin 2008.

(7) Pour une solution inverse, voir l'arrêt de la CA de Nîmes du 25 avril 2007 (n° 06/03377)

(8) Pour un exemple : Cass. Soc., 17 avril 2008, n° 06-45270, Bull. V. n° 95.