

**CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Pouvoirs juridictionnels du bureau de conciliation –
Ordonnance désignant des conseillers rapporteurs en vue de réunir les éléments d'information
nécessaires au bureau de jugement pour statuer sur une demande de dommages-intérêts pour
discrimination syndicale.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE (Conciliation - Départage) 25 mars 2005

H. et a. contre Alstom Power Hydro

EXPOSE DU LITIGE :

Par requête reçue le 22 décembre 2004, MM. H., L., M., V. et le syndicat CGT de l'entreprise Alstom Power Hydro ont saisi le Conseil de prud'hommes de Grenoble, sur le fondement des articles L. 412-2 et L. 122-45 du Code du travail, pour voir condamner l'employeur à leur verser la somme de 43 680 €, à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale, depuis le 1^{er} janvier 1991, et à leur attribuer

au prononcé du jugement les coefficients et les salaires de base qu'ils revendiquent.

Dans le dernier état de leurs écritures, leurs demandes sont les suivantes :

- M. H. : DI : 43 680 €, coefficient 285 pour un salaire de 1 838 €,

- M. L. : DI : 36 387 €, coefficient 305 pour un salaire de 2 079 €,

- M. M. : DI : 33 540 €, coefficient 270 pour un salaire de 1 802 €,
- M. V. : DI : 104 000 €, coefficient 395 pour un salaire de 2 667 €.

Ils demandent en outre la condamnation de la société Alstom Power Hydro à leur payer la somme de 305 € chacun en application de l'article 700 du NCPC, outre sa condamnation aux dépens.

Le syndicat CGT sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser la somme de 5 000 €, en application de l'article L. 411-11 du Code du travail.

Les demandeurs font valoir que leur évolution respective de carrière s'est trouvée arrêtée lorsqu'ils ont commencé à exercer des mandats syndicaux et que leur situation n'a pas évolué comme d'autres salariés de l'entreprise présentant une situation similaire. Ils estiment apporter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale et qu'il appartient à l'employeur de prouver que le traitement de leur carrière est justifié par des éléments étrangers à toute discrimination. Subsidièrement, ils demandent au conseil d'ordonner une mission de conseillers rapporteurs afin que tous les éléments concernant les homologues ou comparants qu'ils ont désigné et tous autres sachants soient rapportés.

La société Alstom Hydro s'oppose à l'organisation d'une mission préalable de conseillers rapporteurs, aux motifs que cette demande est dénuée de pertinence dès lors que les demandeurs ont d'ores et déjà conclu au fond, et que juridiquement une telle demande excède les pouvoirs du bureau de conciliation. Elle demande en conséquence le renvoi des parties devant le bureau de jugement.

Le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes s'est mis en partage de voix sur la demande de mesure d'instruction, suivant procès-verbaux du 21 janvier 2005. L'affaire a été renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur. Les demandeurs ont réitéré leur demande de mission de conseillers rapporteurs et la société Alstom Hydro a opposé les mêmes moyens.

SUR CE :

Attendu qu'en application des dispositions l'article L. 122-45 alinéa 4 du Code du travail, le salarié "présente les 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles".

Que l'article R. 516-18 alinéa 4 énonce que "Le bureau de conciliation peut... ordonner toutes mesures d'instruction, même d'office";

Qu'il rentre donc parfaitement dans les attributions et pouvoirs du bureau de conciliation d'ordonner une mission de conseiller rapporteur lorsqu'il estime que l'affaire n'est pas en état d'être jugée ;

Que les demandeurs produisent des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe de l'égalité de traitement ; qu'il ressort cependant des explications des parties et des pièces produites aux débats que l'affaire n'est pas en état d'être jugée ;

Attendu que l'article L. 516-2 prévoit qu'un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés afin de mettre l'affaire en état d'être jugée et qu'ils prescrivent toute mesure nécessaire à cet effet ; que le conseiller peut entendre les parties ; qu'il peut les inviter à fournir les explications qu'il

Note.

Conformément à la démarche probatoire décrite par le quatrième alinéa de l'article L. 122-45 du Code du travail, quatre salariés de la SA Alstom Power Hydro s'estimant victimes d'une discrimination syndicale en matière

estime nécessaires à la solution du litige et les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justifications propres à éclairer le Conseil de prud'hommes, faute de quoi il peut passer outre et renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement qui tirera toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus ; qu'il peut entendre toute personne dont l'audition paraît utile à la manifestation de la vérité ainsi que procéder lui-même ou faire procéder à toutes mesures d'instruction ;

Attendu que si les parties se concilient, même partiellement, le conseiller rapporteur constate dans un procès-verbal la teneur de l'accord intervenu ;

Qu'il convient dès lors d'ordonner, par décision non susceptible de recours, la désignation de deux conseillers rapporteurs en vue de réunir les éléments d'information nécessaires au bureau de jugement pour statuer ;

Attendu qu'il y a lieu en l'espèce de comparer la situation de chacun des demandeurs à celle des salariés qu'il a désignés comme référents.

PAR CES MOTIFS :

Ordonne la désignation en qualité de conseillers rapporteurs de :

- M. Jean-Pierre Iruela, conseiller salarié,
 - M. Daniel Martinol, conseiller employeur,
- qui auront pour mission :**

- de se transporter au siège de l'entreprise Alstom Power Hydro,

- de vérifier les postes de travail et l'évolution de carrière de chacun des demandeurs,

- d'examiner le dossier d'entretiens annuels de chacun d'eux,

- d'entendre les salariés comparants désignés pour chacun des demandeurs, à savoir :

- pour M. H. : M. Villani Claude (...)
- pour M. L. : M. Locatteli René (...)
- pour M. M. : M. Mourebrun (...)
- pour M. V. : M. Raspail Michel (...)

- de préciser pour chacun de ces référents : la nature de son emploi, sa catégorie, son âge et son ancienneté, sa formation et ses diplômes, sa qualification et son coefficient actuel et le niveau de sa rémunération, ses promotions avec indication des dates, et éventuellement la teneur des entretiens annuels le concernant,

- d'indiquer tous autres éléments de nature à constituer des éléments de comparaison pertinents entre le demandeur et les salariés de référence ;

Dit que les parties devront comparaître en personne le mardi 19 avril 2005 à 9h30 sur le site de la SA Alstom Power Hydro, 82 avenue Léon Blum à Grenoble.

Dit que la présente décision vaut convocation des parties à cette date.

Dit qu'à cette mission seront entendus, en qualité de sachants : M. Villani Claude (...)

Dit que les conseillers rapporteurs déposeront leur rapport dans le délai d'un mois suivant ladite mesure d'instruction.

(Mme Cor, prés. - M. Jacquemet, mand. synd. - M^e Tran-Minh, av.)

salariale et de déroulement de carrière, accompagnés du syndicat CGT, ont produit devant la juridiction prud'homale des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement.

Il appartenait alors à l'employeur de prouver que la pratique qu'il observait en matière d'augmentation de salaires et de gestion des carrières était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Après avoir relevé qu'il ressortait des explications des parties et des pièces produites aux débats que l'affaire n'était pas en état d'être jugée, le bureau de conciliation considérait indispensable de désigner deux conseillers rapporteurs ayant pour mission de procéder à des vérifications permettant au bureau de jugement de disposer d'éléments de comparaison les plus précis possible entre la situation des demandeurs et celle des salariés désignés comme "référénts".

Le bureau de jugement saura certainement gré au bureau de conciliation d'avoir pris une mesure de nature à lui rendre la plus lisible possible, dès sa prise de contact avec le dossier, la politique de gestion du personnel observée par l'employeur envers les militants syndicaux (rappr. CA Toulouse (Ch. Soc.) 4 déc. 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 469).

P.M.