

**CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Bureau de conciliation – Pouvoirs – Egalité de traitement –
Panel de comparaison – Production de pièces – Astreinte.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Bureau de conciliation - Départage) 12 janvier 2007
N. contre **GIE BNP Paribas**

Vu les articles R. 516-11 et 12, R. 516-18 du Code du travail,
Vu la demande présentée par Mme N., Considérant :

Mme N., engagée par la BNP suivant un contrat à durée indéterminée à compter du 7 septembre 1982, exerçant les fonctions de responsable marketing et communication, a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris, le 2 mai 2005 aux fins de résolution de son contrat de travail, de paiement de dommages et intérêts sur le fondement des articles L. 140-2, L. 143-1 et L. 122-45 du Code du travail.

Le Bureau de conciliation s'est mis en partage de voix, le 19 octobre 2006, sur la demande faite par Mme N. de production par la BNP d'un document indiquant *"les fonctions, la classification et les rémunérations de tous les salariés embauchés avec le diplôme HEC actuellement en région parisienne avec indication du sexe, de l'âge et de date et classification d'embauche"*.

Devant le Bureau de conciliation en formation de départage, Mme N. sur le fondement des articles L.123-1 et R. 516-18 du Code du travail et 142 et suivants du nouveau Code de procédure civile, demande que soit ordonné à la société BNP Paribas de communiquer *"les éléments suivants sous format papier et format CD-Rom : fonctions, entité d'affectation, classification, rémunération brute perçue*

tous éléments confondus (y compris primes, bonus et parts variables) au titre de l'année 2005, des salariés BNP Paribas SA embauchés avec le diplôme HEC, actuellement en région parisienne avec indication du sexe, de l'âge et des dates et classification d'embauche" sous astreinte de 200 euros par jour de retard, le conseil se réservant la possibilité de liquider l'astreinte.

La BNP Paribas demande au Bureau de conciliation de rejeter cette demande.

Ceci exposé, le Bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes,

Attendu que Mme N. indique que diplômée d'HEC et de l'IEP, elle a exercé les fonctions d'analyste financier de 1982 à 1987 au sein de la direction financière de la BNP, de 1988 à 1989, celles de chargée d'affaire à la Banexi, qu'après la naissance de son troisième enfant et du fait de la naissance des quatrième et cinquième enfant, elle a été en congé de maternité, congé parental d'éducation ou congé conventionnel jusqu'en décembre 1999 et qu'à son retour en 2000, elle a été contrainte de quitter son domaine d'expertise et a été affectée dans le pôle de la banque de détail où elle a pris en charge des fonctions de marketing dans l'équipe de commerce électronique B to C ;

Qu'elle ajoute que le DRH ne lui a fait aucune proposition ensuite de ses demandes faites à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation en février 2002, qu'elle a trouvé par ses propres moyens au mois de novembre 2002 un poste de responsable des partenariats au département monétique qui a été brutalement supprimé au mois de novembre 2004 et que depuis le mois de décembre 2004, elle est responsable marketing et communication du marché associations et institutions ;

Qu'elle considère qu'elle a eu les plus grandes difficultés à retrouver un poste à son retour, qu'elle a été privée de toute promotion depuis 1988 date à laquelle elle a sollicité un temps partiel à 4/5^e et que la reprise de son travail au mois de janvier 2000 s'est faite dans des conditions financières critiquables puisque son salaire était identique au franc près à celui qu'elle avait lorsqu'elle a quitté ses fonctions à la fin de l'année 1989 ;

Qu'elle constate que la reprise de son travail à temps partiel, 40 % en 2000, 60 % à partir de novembre 2002 et 80 % à partir de décembre 2004 a pesé lourd sur le développement de sa carrière, que la fréquence et le montant de ses promotions et augmentations individuelles ont considérablement diminué depuis sa reprise puisque pendant les sept premières années de 1983 à 1988, elle a bénéficié de cinq augmentations individuelles dont quatre accompagnées de promotion alors que pendant les sept années de 2000 à 2006, elle n'a bénéficié que de deux augmentations individuelles sans promotion et que l'entretien annuel d'avril 2004 établit la reconnaissance par sa hiérarchie directe d'un retard de salaire puisqu'elle a été en mesure de constater que par rapport à ses collègues masculins elle avait en équivalence avec un temps plein une rémunération au moins deux fois moins élevée ;

Qu'elle soutient qu'elle subit une inégalité de traitement en raison de son sexe et qu'il entre dans le pouvoir du Bureau de conciliation d'ordonner la communication des éléments qu'elle demande. La BNP Paribas ayant refusé de les communiquer en dépit d'une demande de l'inspection du travail et de sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 19 mai 2006 dès lors qu'il peut ordonner toute mesure d'instruction. Qu'il résulte des dispositions de l'article L. 123-1 du Code du travail sur lesquelles elle se fonde que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles et que les éléments demandés constituent des informations nécessaires aux parties et au Conseil de prud'hommes pour établir des comparaisons fiables à partir d'éléments que seule la BNP Paribas détient ;

Attendu que la société BNP Paribas réplique, d'abord, que les éléments réclamés ne sont pas des pièces que l'employeur est tenu légalement de délivrer au sens de l'article R. 516-18 du Code du travail qui fixe limitativement les pièces dont la communication peut être ordonnée par le Bureau de conciliation, ensuite, que la demanderesse n'explique pas la raison pour laquelle elle sollicite la communication des trois-cents dossiers des collaborateurs diplômés d'HEC, ne justifie pas d'un risque de dépérissement de preuves et que la BNP n'a pas à se substituer à la demanderesse quant à la charge de la preuve incombant à cette dernière et, enfin, que la demande faite par Mme N. n'est pas de nature à apporter une solution au litige ;

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article R. 516-18 du Code du travail que le Bureau de conciliation peut ordonner notamment toutes mesures d'instruction, même d'office ce dont il résulte qu'il peut ordonner la remise de documents ou de tous éléments de fait résultant de documents qu'il détient même s'il ne s'agit pas de pièce qu'il est légalement tenu de délivrer ;

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 123-1 du Code du travail que nul ne peut notamment prendre en

considération du sexe toute mesure notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ;

Que l'article L. 122-45 du même code pose le principe qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en matière notamment de rémunération, de reclassement, d'affectation et de promotion professionnelle en raison de son sexe ;

Que ces textes disposent qu'en cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte fondée sur le sexe ou la situation de famille, qu'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 et que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Attendu qu'il résulte des documents produits par Mme N. a bénéficié, entre 1982 date de son embauche par la BNP Paribas et l'année 1989 date de son départ en congé maternité suivi de congés parentaux, de cinq augmentations de salaire individuel dont certaines avec promotions et que depuis sa reprise après une durée de congé parental au mois de janvier 2000, elle n'a bénéficié que de deux augmentations individuelles et de deux augmentations collectives sans aucune promotion alors que la période de travail dans un cas comme dans l'autre est la même ;

Que l'examen de ses bulletins de salaires révèle que le salaire de base de Mme N. était de 16 102,80 F au mois d'octobre 1989 et de 17 962 F au mois de janvier 2000 ;

Qu'en outre, les comptes rendus d'entretien d'évaluation font tous apparaître qu'elle a donné entièrement satisfaction et celui daté du 16 décembre 2004 porte indication que *"dans le cadre de sa mutation, Marie-Guïty devrait pouvoir bénéficier d'une augmentation lui permettant de rattraper, comme nous l'avons amorcé en avril 2004, un niveau de salaire conforme à son niveau de diplôme et à son expérience"*, Mme N. étant diplômée d'HEC et de l'IEP ;

Attendu que compte tenu de ces constatations, eu égard au fait que la BNP Paribas est seule à détenir les éléments de référence devant être pris en considération pour apprécier l'existence d'une discrimination et qu'elle doit participer loyalement à l'instruction de l'instance et dès lors qu'il entre dans les pouvoirs du Bureau de conciliation d'ordonner la remise de pièces et de tous éléments provenant de pièces détenues seulement par l'une des parties, il y a lieu d'ordonner à la société BNP Paribas de communiquer sous format papier et format CD-Rom des éléments suivants : fonctions, entité d'affectation, classification, rémunération brute perçue tous éléments confondus y compris primes, bonus et parts variables au titre de l'année 2005 des salariés BNP Paribas SA embauchés avec le diplôme HEC, actuellement en région parisienne avec indication du sexe, de l'âge et des date et classification d'embauche ;

Qu'il est nécessaire de prévoir une astreinte ;

En conséquence :

Ordonne à la société BNP Paribas de communiquer à Mme N. sous format papier et format CD-Rom les éléments suivants : fonctions, entité d'affectation, classification, rémunération brute perçue tous éléments confondus y compris primes, bonus et parts variables au titre de l'année 2005 des salariés BNP Paribas SA embauchés avec le diplôme HEC actuellement en région parisienne avec indication du sexe, de l'âge et des date et classification d'embauche dans un délai de deux mois à compter de la notification de cette ordonnance ;

Prévoit une astreinte de 100 euros par jour de retard.

(Mme Delon, prés. - M^{es} Boussard-Verrechia, Ribert, av.)

Note.

Les décisions juridictionnelles rendues par le Bureau de conciliation à l'occasion de l'audience initiale, sont encore peu nombreuses. Le Droit Ouvrier a consacré de nombreuses études à cette question (1), soulignant les possibilités que cette phase de la procédure offre lorsque les juges prud'hommes acceptent d'assumer le rôle actif que leur commande la Cour de cassation (2).

La présente décision mérite tout particulièrement d'être citée car elle met en parfaite adéquation les faits, c'est-à-dire le fond de l'affaire, la règle procédurale et la solution qu'elle commande.

La salariée saisit donc le Conseil des prud'hommes d'une demande de résiliation de son contrat de travail et fonde son action sur une discrimination fondée sur le sexe, sanctionnée par les articles L.123.1 et L.122.45 du Code du travail. Elle expose que de 1982 à 1989, elle a bénéficié de nombreuses augmentations de sa rémunération, tandis qu'au retour de ses congés de maternité et parental d'éducation en 2000, elle se voit priver de toute augmentation ou promotion comparable à celle des collaborateurs de même niveau de qualification. Elle demande au Bureau de conciliation d'ordonner à l'employeur la communication sous format papier et sous format CD Rom de tous éléments précis et ciblés permettant d'apprécier sa situation par rapport à celle de ses collègues masculins.

Le raisonnement du juge se fonde sur la relation et la discussion des faits. La mise en œuvre des pouvoirs du Bureau de conciliation, qu'il s'agisse de cette phase proprement dite ou de la phase juridictionnelle (3), suppose nécessairement un examen du fond de l'affaire. Seul ce débat donne sens à la décision car il permet de poser les faits constants : l'absence d'évolution des salaires et la nécessité reconnue par l'employeur de lui permettre de rattraper "...un niveau de salaire conforme à son niveau de diplôme et à son expérience". Pour apprécier s'il doit ou non mettre en œuvre son pouvoir d'instruction, le juge pose les premiers constats d'une inégalité de traitement. Il vérifie ensuite la pertinence du fondement juridique de la demande de résiliation du contrat de travail et le régime de la preuve en matière de discrimination. La solution s'impose. Si la loi donne pouvoir au juge, celui-ci n'a pas la faculté mais l'obligation de l'exercer si les conditions sont réunies.

Le Bureau de conciliation peut ordonner la remise de tout document autre que ceux qu'il est légalement tenu de remettre au salarié (4). En outre, les mesures d'instruction échappent à la condition de l'obligation non sérieusement contestable.

Enfin, si le régime de la preuve en matière de discrimination conforte le pouvoir d'instruction du juge était-il nécessaire de recourir à ce mécanisme spécifique pour autoriser la solution ? En réalité, la décision offre un moyen pouvant être invoqué dans de nombreuses autres situations. Si l'employeur est le seul à détenir les éléments de référence utiles à la solution du litige, il doit participer loyalement à l'instruction de l'affaire et doit produire les éléments qu'il détient. La preuve est objective et doit être fournie par celui qui en est le détenteur.

Daniel Joseph

(1) Notamment Dr. Ouv. mai 2006 : "L'audience initiale : le Bureau de conciliation au cœur des droits de la défense des salariés" Colloque du SAF 10 décembre 2005 ; Dr. Ouv. mars 2004 "Les bonnes pratiques prud'hommes" Colloque du SAF 6 décembre 2003.

(2) Cass. Soc. 28 mars 2000 Dr. Ouv. 2000 p. 392.

(3) Article R. 516-18 du Code du travail.

(4) Cass. Soc. 7 juillet 1995 Bull. n° 187.