

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Bureau de conciliation – Ordonnances – Discriminations – Communication de pièces (trois espèces) – Désignation de conseillers rapporteurs (troisième espèce).

Première espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LILLE (Bureau de conciliation) 7 mars 2008

D. et CGT contre CPAM de Lille et a.

Chefs de la demande :

- Dire et juger que le salarié a été victime d'une discrimination syndicale prohibée par les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail ; dommages et intérêts pour le préjudice subi : 36 000 euros ; article 700 du nouveau Code de procédure civile : 3 000 euros ; à défaut de conciliation, le requérant sollicitera la condamnation provisionnelle de l'employeur (art. R. 516-18 du Code du travail) ; (...)

Constitution partie civile du syndicat CGT qui formule les demandes suivantes : dommages et intérêts pour discrimination syndicale : 10 000 euros ; article 700 du NCPC : 1 000 euros ; ordonner à la CPAM de Lille la parution du jugement à intervenir dans les quotidiens Voix du Nord et Nord Eclair - y adjoindre une astreinte de 50 euros par jour de retard ; se réserver le pouvoir de liquider l'astreinte.

A cette audience, la partie demanderesse a formulé une demande de condamnation provisionnelle en application de l'article R. 516-18 du Code du travail à fin d'obtenir la production de la liste des salariés ayant la même classification que M. D., embauchés le 1^{er} septembre 1971 et six mois avant cette date et six mois après, leur évolution de carrière, leur coefficient à la date d'embauche et à la date de ce jour.

Elle expose que cette demande a été formulée auprès de la CPAM depuis de nombreux mois sans succès et dit que le bureau de conciliation est compétent pour ordonner la production de ce document dans le cadre d'une mesure d'instruction.

La CPAM s'oppose à cette demande indiquant qu'il appartient au salarié de prouver l'existence de discrimination. Elle soulève également le non-respect du principe du contradictoire précisant que cette demande ne figure pas dans l'acte de saisine et demande le débouté ou à défaut, le report de l'audience.

Attendu que la tentative de conciliation n'a pas abouti et que la partie demanderesse a présenté une demande au titre de l'article R. 516-18 du Code du travail ;

Attendu que la partie demanderesse sollicite afin de parfaire son dossier, la production de :

- la liste des salariés, même qualification et classification embauchés à la date du 1^{er} septembre 1971 dans le délai de six mois avant et six mois après ;
- le coefficient d'embauche desdits salariés ;
- l'évolution de leur carrière avec coefficient à la date du 7 mars 2008 ;

Attendu que la CPAM s'oppose à cette requête en soulevant les dispositions de l'article L. 122-45 4^e alinéa du Code du travail et prétend que par respect du contradictoire, la demande aurait dû être formulée précédemment ;

Attendu que la CPAM reconnaît qu'elle ne comprenait pas la demande formulée faute de détail ;

Attendu que l'article L 122-45 quatrième alinéa se termine par : "Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles" ;

Attendu que la demande provisionnelle est sollicitée au titre de l'article R. 516-18 du Code du travail ;

Attendu que cet article dans son quatrième alinéa permet au bureau de conciliation d'ordonner "toutes mesures d'instruction, même d'office..."

Au vu des éléments, le bureau de conciliation, par application de l'article R. 516-18 du Code du travail et de l'article L. 122-45 quatrième alinéa, considère que le fait d'ordonner la remise des documents prescrits permettra une construction plus rapide et plus sérieuse du litige qui oppose les parties.

En conséquence, le bureau de conciliation ordonne à la CPAM d'adresser au greffe du Conseil de prud'hommes de Lille, section activités diverses et de communiquer aux autres parties les documents sollicités et repris au dispositif, avant le 31 mars 2008.

PAR CES MOTIFS :

Vu l'article R. 516-18 du Code du travail,

- Ordonne à la CPAM de Lille d'adresser au greffe du Conseil de prud'hommes de Lille section activités diverses et de communiquer aux autres parties les documents suivants et ce, avant le 31 mars 2008 :

- Liste des salariés ayant même qualification, même classification que M. D. embauchés en date du 1^{er} septembre 1971 dans le délai de six mois avant cette date et six mois après cette date ;

- Le coefficient d'embauche desdits salariés repris sur la liste ;

- L'évolution de carrière desdits salariés et leur coefficient à la date du 7 mars 2008.

(M. Desmyter, prés. - M^e Duriez, Pecqueur, av.)

Deuxième espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Bureau de conciliation - Département) 8 juillet 2008

D. et UGICT-CGT contre Printemps Haussmann

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE :

- Remise de la liste exhaustive des salariés promus cadre 1 B en interne de 1985 à 1991 par la société Haussmann toujours présents ou qui ont quitté l'entreprise plus tôt en 2005. Les rémunérations annuelles brutes et imposables actuelles de cette population et sa moyenne ;

- Ordonner le repositionnement s'il y a lieu et une augmentation de salaire de la différence entre le salaire de M. D. et la moyenne des salaires des comparants à compter du 31/07/08 ;

- Renvoyer les parties en bureau de jugement et réserver les dépens.

EXPOSÉ DU LITIGE :

Bernard D. a été engagé par la société France Printemps Haussmann selon contrat à durée indéterminée à effet du 1^{er} octobre 1970, en qualité de vendeur.

A effet du 1^{er} avril 1988, il a été promu responsable de rayon, catégorie 1 B cadre.

Bernard D. expose que sa rémunération moyenne s'élève à 2 351,25 €/mois.

Le salarié exerce différents mandats syndicaux depuis 1974.

Le 21 février 2008, Bernard D. a saisi le Conseil des prud'hommes de Paris aux fins susvisées. A cet effet, le demandeur expose qu'il serait victime d'une discrimination syndicale en ce que sa rémunération serait sensiblement inférieure à celle des salariés auxquels il peut se comparer, au motif, selon lui, de son activité syndicale.

Devant le bureau de conciliation, et sur le fondement de l'article R. 1454-14 du Code du travail, Bernard D. sollicite qu'il soit ordonné à la société France Printemps Haussmann de produire aux débats :

- la liste exhaustive des salariés promu cadre 1 B en interne de 1985 à 1991 par la société France Printemps Haussmann, toujours présents aux effectifs, ou qui ont quitté l'entreprise au plus tôt en 2005,

- les rémunérations annuelles brutes et imposables actuelles de cette population et sa moyenne et que soit ordonné son *"repositionnement, s'il y a lieu, et une augmentation de salaire de la différence entre son salaire et la moyenne des salaires des comparants, à compter du 31 juillet 2008"*.

La société France Printemps Haussmann s'oppose à ces demandes.

A cette fin, elle fait valoir que : la demande présentée porte sur des pièces que l'employeur n'est pas légalement tenu de délivrer, une mesure d'instruction ne saurait concerner des documents dont la délivrance n'est pas obligatoire, une mesure d'instruction n'a pas à être ordonnée pour pallier la carence d'une partie dans l'administration de la preuve, cette mesure d'instruction constituerait une atteinte à la vie privée des salariés concernés, le domaine d'application de cette mesure n'est pas pertinent, la demande de repositionnement et d'augmentation de salaire se heurte à une contestation sérieuse, et ne peut relever de la compétence du bureau de conciliation.

MOTIFS :

* Aux termes de l'article R. 1454-14 du Code du travail, le bureau de conciliation peut :

- **ordonner la délivrance de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer,**

- **ordonner toutes mesures d'instruction, même d'office.**

Ces deux pouvoirs étant mis exactement sur le même plan, il n'existe aucun élément de droit ou de fait susceptible de limiter la compétence du bureau en matière de mesure d'instruction aux seules pièces que l'employeur serait, par ailleurs, déjà tenu légalement de délivrer.

*** S'il est exact que, en application de l'article 146 du Code de procédure civile, une mesure d'instruction n'a pas à être ordonnée pour pallier la carence d'une partie dans l'administration de la preuve, il est d'ores et déjà produit par**

Bernard D. aux débats un tableau récapitulatif, pièce n° 30/1, laissant présumer qu'il serait effectivement victime d'une discrimination salariale.

Dès lors, il n'y a pas carence du demandeur, et c'est sans violation des dispositions de l'article 146 du Code de procédure civile qu'il peut être ordonné à la société France Printemps Haussmann de produire des pièces nécessaires à l'établissement de la réalité de la discrimination présumée, pièces qu'elle est seule à détenir, et chaque partie devant participer loyalement à l'instruction de l'instance.

* Sur la pertinence des pièces dont Bernard D. sollicite la production :

Une différence dans la rémunération de salariés peut trouver une justification suffisante dans la constatation de l'existence d'éléments objectifs et vérifiables. La nature différente des tâches à effectuer est précisément l'un de ces éléments.

Dès lors, il n'apparaît effectivement pas pertinent, en l'état, d'étendre la communication de pièces à l'ensemble des cadres 1 B, et il sera jugé opportun de limiter, au moins dans un premier temps, le champ de la mesure d'instruction aux seuls cadres 1 B chefs de rayon.

* Sur l'atteinte à la vie privée :

Ce principe doit être respecté, et la production de bulletins de paye de salariés non parties à l'instance, sans leur autorisation pourrait être de nature à porter atteinte à ce principe. Il n'en est pas de même de la seule production de la liste individuelle des promotions.

En conséquence, il y a lieu, au moins dans un premier temps, de limiter la production sollicitée à la rémunération annuelle globale, moyenne, médiane et extrême des salariés concernés.

* Sur la demande de repositionnement et d'augmentation de salaire :

Il existe effectivement une contestation sérieuse sur le bien-fondé de cette demande, contestation qu'il n'appartient pas au présent bureau de trancher, mais au seul juge du fond.

PAR CES MOTIFS :

Vu les dispositions de l'article R. 1454-14 du Code du travail,

Ordonne la production par la société France Printemps Haussmann de la liste exhaustive des salariés promu cadre 1 B en interne, chefs de rayon, de 1985 à 1991, toujours présents aux effectifs ou qui ont quitté l'entreprise au plus tard en 2005,

Ordonne la production par la société France Printemps Haussmann de la rémunération annuelle, brute, moyenne, médiane, avec indication des extrêmes, de l'ensemble de ces salariés au titre de l'année 2007.

(M. Dain, prés. - M^{es} de Saint Rat, Saïd, av.)

Troisième espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE STRASBOURG (Bureau de conciliation) 9 mai 2008

P. contre General Motors Strasbourg

Vu la demande introductive d'instance, (...)

Attendu qu'à l'audience de ce jour, la partie demanderesse sollicite du Conseil en vertu R. 1454-14 du Code du travail (anciennement R. 516-18 du Code du travail) qu'il soit enjoint à la société General Motors de produire les contrats de travail et les bulletins de paie au 31 décembre de chaque année d'un panel de salariés tel que désigné dans ses conclusions introductives du 17 mars 2008.

Sur ce,

Vu les explications, les éléments fournis par les parties,

Attendu que le Conseil estime que le dossier n'est pas à ce jour en état d'être jugé.

EN CONSEQUENCE :

Le bureau de conciliation, statuant publiquement, rend la décision suivante, exécutoire par provision en application de l'article R. 1454-14 du Code du travail,

Nomme M. L., conseiller (S) et M. Le., conseiller (E) en qualité de conseillers rapporteurs en application des dispositions de l'article R. 516-21 (ancien) devenu R. 1454-1 (nouveau) du Code du travail,

Invite en application des dispositions de l'article R. 516-23 (ancien) devenu R. 1454-3 (nouveau) du Code du travail, la SAS General Motors Strasbourg à fournir les contrats de travail et les bulletins de paie au 31 décembre de chaque

année des salariés visés par M^e Dörr dans ses conclusions introductives du 17 mars 2008, ainsi que tous les éléments qu'il estime nécessaire à la manifestation de la vérité,

Dit que ces éléments ainsi que toutes notes des parties établies à l'appui de leur prétention devront être fournis au Conseil de prud'hommes avant le 30 mai 2008,

Dit qu'en application de l'article R. 145416 du Code du travail, cette décision est exécutoire par provision et qu'elle

ne peut faire l'objet d'un recours qu'en même temps que le jugement sur le fond,

Dit qu'en application de l'article R. 516-21 (ancien) R. 1454-1 devenu (nouveau) du Code du travail les conseillers rapporteurs fixent le délai pour l'exécution de leur mission au 30/09/2008.

(M. Lebeau, prés. - M^{es} Dörr, Barraux, av.)

Note.

Les ordonnances de bureau de conciliation ci-dessus émanent de trois Conseils de prud'hommes différents, mais s'inscrivent dans une stratégie identique de recherche d'obtention d'éléments nécessaires à la construction de dossiers en vue de faire condamner les discriminations. Le but est d'établir, dans les faits, la différence de traitement révélatrice de la discrimination. La longue expérience à la CGT de ces dossiers a permis au fil du temps de définir avec rigueur et précision le contenu de ces éléments (1).

Même si toutes les différences de traitement entre salariés ne sont pas toujours discriminatoires, dans le cas d'une discrimination, il y a toujours une différence de traitement. Celle-ci a porté essentiellement sur un déficit en matière d'évolutions professionnelle et salariale des victimes concernées. Pour révéler une discrimination, il convient alors, dans la majorité des cas, de procéder à une comparaison entre le salarié discriminé et une population de salariés non discriminés (c'est le panel de comparants, d'homologues, de référents...) afin, de mettre en évidence la différence de traitement (2).

Quels sont les éléments objectifs les plus pertinents qui doivent permettre une juste comparaison ? Il s'agit de comparer la situation du ou des salariés concernés à celle des salariés entrés dans l'entreprise la même année ou au cours d'années proches, dans la même filière professionnelle, avec des diplômés équivalents, au même niveau ou très voisins de qualification et de classification. La pertinence de ces références tient au fait qu'elles permettent une comparaison en dynamique de carrière. Les juges du fond les ayant employées ont d'ailleurs fréquemment vu leur décision confirmée sur ce point.

Cette méthode est sans cesse contestée et remise en question par la partie patronale qui préférerait une approche en termes de comparaison avec des salariés en situation *identique* (c'est-à-dire de même niveau de poste, de qualification et de fonction équivalente). L'écoulement du temps n'est alors pas prise en compte... Or ce qui caractérise une discrimination, c'est la perte de chance d'une évolution, ce qui dans la réalité professionnelle du salarié consiste à avoir été placé et maintenu à un statut professionnel inférieur à la moyenne ou/et à la médiane des salariés composant le panel de référence. La discrimination constitue bien un ralentissement, voire un blocage dans l'évolution professionnelle que la seule comparaison au même niveau de fonction ne permet pas de caractériser.

Ce préjudice de l'évolution professionnelle demande une complète réparation par une remise en état de la situation professionnelle de la victime (3). Une réparation intégrale comporte pour le moins deux volets :

- Une réparation concernant le passif venant indemniser le préjudice financier subi tout au long des années de discrimination. L'alinéa 3 du nouvel art. 1134-5 du Code du travail précise : *"Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée"*. Ce texte vient confirmer, si besoin était, l'obligation faite au juge d'attribuer des dommages et intérêts réparateurs...

- Le second volet concerne l'actif, à savoir la remise à niveau de la victime en matière de classification, avec salaire correspondant (4).

Ces deux volets sont indissociables. La Cour de cassation précise d'ailleurs que : *"la réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu"* et d'ajouter : *"les dispositions de l'article L. 412-2 du Code du travail [aujourd'hui L. 2141-8] ne font pas obstacle à ce que le juge ordonne le reclassement d'un salarié victime d'une discrimination prohibée"* (5). C'est bien de remise en état dont il s'agit !

(1) V. not. le numéro spécial consacré à cette question du Droit Ouvrier, avr. 2006, spec. p. 193.

(2) V. par ex. CPH Nanterre 15 oct. 2007 et CPH Rambouillet 13 nov. 2007, Dr. Ouv. 2008 p. 349 n. S. Ducrocq.

(3) Plus généralement M. Grévy "Réflexions autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail" Dr. Ouv. 2006 p. 114, disp. sur www.cgt.fr dans les pages consacrées à la revue.

(4) Ce rétablissement n'est pas limité à la classification et peut concerner les fonctions exercées : CA Besançon, 16 nov. 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 401 ; Soc. 23 juin 2004, Dr. Ouv. 2004 p. 484.

(5) Soc. 23 nov. 2005, Dr. Ouv. 2006 p. 101 n. D. Petit ; Soc. 24 fév. 2004, Dr. Ouv. 2004 p. 484 maintes fois confirmé depuis not. Soc 10/04/2008 n° 06-45821.

A chaque fois, au cours des plaidoiries, et ceci quelle que soit la juridiction, le même scénario se reproduit. La guerre des panels est déclarée. Méthode contre méthode ! Il devient alors important de trancher cette question au plus tôt des débats. C'est ce qui a été fait pour chacun des trois cas reproduits ci-dessus, faisant de plus jouer tout son rôle au bureau de conciliation (6).

Trop souvent considéré comme simple bureau d'enregistrement, la mise en état des dossiers, nous avons trop tendance à le négliger, relève de la compétence du bureau de conciliation (7). A force de persévérance, il n'est plus exceptionnel que le bureau de conciliation prenne les décisions qu'il lui appartient de prendre.

L'article R1454-14 du Code du travail (R. 516-18 anc.) permet au bureau de conciliation d'ordonner « ...*toutes mesures d'instruction même d'office* » et dispose d'une grande latitude à l'égard des pièces à communiquer (8). Dans une ordonnance remarquablement motivée, le bureau de conciliation du Conseil de Paris a déjà eu l'occasion de souligner qu'un employeur qui, d'une part, détient, seul, certains documents, d'autre part se doit de collaborer loyalement à l'instruction de l'instance, doit communiquer les pièces demandées sous astreinte (9). Il arrive d'ailleurs que la simple résistance des conseillers prud'hommes salariés conduise l'employeur à produire "spontanément" les pièces... de crainte d'une ordonnance, rendue en départage, trop contraignante (10) !

Les trois décisions rapportées se situent dans le prolongement direct de cette mobilisation commandée par la Cour de cassation (11). Le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes de Lille (première espèce) a été saisi d'une demande précise et bien cadrée :

- la liste des salariés ayant même qualification et classification embauchés à la date du 1^{er} septembre 1971 dans le délai de six mois avant et six mois après ;
- le coefficient d'embauche desdits salariés ;
- l'évolution de leur carrière avec coefficient à la date du 7 mars 2008.

Tous ces éléments de comparaison sont en possession de l'employeur et sont déterminants pour procéder au travail de comparaison. La CPAM se voit ordonner de communiquer la totalité des éléments, tels que définis par les salariés.

La demande examinée par le Conseil de prud'hommes de Paris (deuxième espèce) est, en terme de méthodologie d'identification des discriminations, un peu différente. Il ne s'agit plus de comparaison avec un panel de salariés embauchés en situation comparable mais de créer la situation comparable en cours de carrière professionnelle. Ce qui est demandé ici, parce que considéré comme plus pertinent, est « ...*la liste des salariés promus cadres 1 B en interne de 1985 à 1991 par la société France Printemps Haussmann, toujours présents aux effectifs, ou qui ont quitté l'entreprise au plus tôt en 2005...* ». La demande est précise, cadrée dans le temps et la durée, avec une exacte définition de la population de référence. Afin de ne pas heurter les salariés du service et respecter la confidentialité, la requête concernant la rémunération des salariés comparants se limite à la communication de « ...*rémunération annuelle brute moyenne, médiane, avec indication des extrêmes, de l'ensemble des salariés (comparants) au titre de l'année 2007...* ». Les conditions de la comparaison sont parfaitement réunies pour évaluer, par un simple calcul de triangulation, le préjudice subi par le demandeur au long de ces années de différence de traitement.

Dans l'affaire *General Motors* examinée par le Conseil de prud'hommes de Strasbourg (troisième espèce), la décision ordonne la communication des contrats de travail et bulletins de salaires des salariés. Surtout, elle désigne des conseillers rapporteurs en vue de mettre l'affaire en état (12).

Cette mobilisation des pouvoirs du Bureau de conciliation en matière de traitement des discriminations constitue une alternative crédible au droit d'alerte des délégués du personnel (L. 2313-2) qui autorise un accès direct en bureau de jugement lorsqu'un accord n'a pu être trouvé (13).

François Clerc, Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie

(6) Sur la fonction de celui-ci, on se reportera aux actes du colloque du SAF, Dr. Ouv. mai 2005 not. l'intervention de E. Baudeau.

(7) D. Boulmier "Le bureau de conciliation" Dr. Ouv. 2004 p. 98 ; C. Rodriguez "Le rôle actif du juge prud'homal au regard des pouvoirs du bureau de conciliation", Dr. Ouv. 2004 p. 267.

(8) Soc. 7 juillet 1995, Bull. n° 187.

(9) 12 janv. 2007, Dr. Ouv. 2007 p. 475 n. D. Joseph.

(10) CPH Paris, Conciliation, 11 oct. 2005, Dr. Ouv. 2006 p. 592.

(11) Soc. 5 déc. 2007, Dr. Ouv. 2008 p.295 ; Soc. 28 mars 2000, *Durafrôid*, Dr. Ouv. 2000 p. 392 ; v. E. Serverin « Négociateur à l'ombre du tribunal » Dr. Ouv. 2008 p. 253 spec. p. 258.

(12) Dans le même sens CPH Evreux, Conciliation, 29 sept. 2004, Dr. Ouv. 2006 p. 589 ; CPH Grenoble, Conciliation, 25 mars 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 441 n. P. Moussy ; CA Toulouse, 4 déc. 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 469.

(13) Pour une illustration d'action réussie v. CA Grenoble 7 mars 2007, Dr. Ouv. 2007 p. 399 n. M. Keller.