

Délibération n°2010-157 du 5 juillet 2010

Sexe –Emploi secteur privé-Saisine du juge des référés.

Délibération relative à la saisine du juge des référés aux fins de voir ordonner une mesure d’instruction « in futurum »

Face au refus de coopérer de l’employeur mis en cause, le Collège décide de faire usage des dispositions de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 et de donner mandat à sa Présidente pour saisir le juge afin de voir ordonner une mesure d’instruction « in futurum » pour obtenir du mis en cause les éléments sollicités, indispensables à la poursuite de l’enquête.

Le Collège,

Vu la constitution du 5 octobre 1958 et son préambule ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité ;

Vu l’article 145 du code de procédure civile ;

Sur proposition de la Présidente :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité a été saisie le 15 décembre 2008 d’une réclamation de Madame X qui estime avoir été victime d’une différence de traitement en matière salariale en raison de son sexe.

La réclamante est entrée au service de la société CP (société vendant des menuiseries et matériaux PVC) le 06 juin 1995, en qualité de représentante. Elle explique que son salaire devait se composer d’une partie fixe d’un montant de 4000 FRF soit 610 euros, ainsi que d’une partie variable (8 % du montant des ventes).

Elle précise que lors de son embauche, son employeur lui aurait signifié que la part fixe avait été supprimée « *afin de motiver les nouveaux VRP* ».

En juin 1999, Monsieur A est embauché par la société CP. Il occuperait le même poste que Madame X mais bénéficierait d’une partie de rémunération fixe d’un montant de 4000 FRF soit 610 euros.

La réclamante précise que l’employeur lui demandait de travailler 6 heures de plus par semaine que son collègue afin d’assurer l’ouverture du magasin de l’entreprise, et ce sans rémunération supplémentaire.

Madame X était la seule femme VRP de l'entreprise.

Pour instruire la réclamation et avant de proposer une orientation à ce dossier, la direction des affaires juridiques a besoin de prendre connaissance d'un certain nombre de pièces détenues par l'employeur.

Par courrier en date du 26 mai 2009 la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a demandé à l'employeur de Madame X de lui transmettre plusieurs éléments afin notamment de comparer la situation de Madame X, avec celle des salariés occupant le même poste.

Par télécopie du 5 juin 2009, la société mise en cause a demandé communication de la réclamation déposée par la réclamante et a sollicité un délai supplémentaire pour répondre à la demande de la haute autorité, compte tenu de la fermeture estivale.

Par courrier du 10 juin 2009, il lui a été adressé un courrier lui expliquant les règles régissant la communication des éléments détenus par les services de la haute autorité. Il lui était également indiqué que le délai de réponse était prorogé au 15 juillet, et qu'à défaut, l'entreprise s'exposait à une mise en demeure.

Par courrier en date du 14 septembre 2009 la société CP a été mise en demeure de communiquer divers éléments et documents avant le 30 septembre 2009.

L'employeur n'a pas répondu à ces demandes

Face au refus de coopérer de l'employeur mis en cause, il paraît nécessaire de faire usage des dispositions de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 en vue de saisir le juge des référés d'une mesure d'instruction « in futurum » pour obtenir du mis en cause les éléments sollicités indispensables à la poursuite de l'enquête.

L'article 5 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 prévoit que « la haute autorité recueille toute information sur les faits portés à sa connaissance. A cet effet, elle peut demander des explications à toute personne physique ou à toute personne morale de droit privé mise en cause devant elle. Elle peut aussi demander communication d'informations et de documents quel qu'en soit le support et entendre toute personne dont le concours lui paraît utile. [...] ».

Le défaut de communication est visé par l'article 9 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 précitée et l'article 30 du décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

L'article 9 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 dispose que « Lorsque ses demandes formulées en vertu des articles 5 et 6 ne sont suivies d'effet, la haute autorité peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe ».

Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure d'instruction que ce dernier juge utile.

L'article 30 du décret susvisé dispose : « La mise en demeure prévue à l'article 9 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de

réception. A l'expiration du délai fixé par la mise en demeure et faute d'exécution, la haute autorité peut assigner la personne en cause devant la juridiction compétente, conformément aux dispositions de l'article 145 du code de procédure civile... »

L'article 145 du CPC dispose : « S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé sur requête ou référé. »

Cette disposition a un caractère autonome par rapport aux autres référés : l'urgence n'a pas à être démontrée ni l'absence de contestation sérieuse sur le fond.

Le juge des référés ne peut ordonner de mesure d'instruction que si le juge du fond n'est pas saisi du procès en vue duquel la mesure est sollicitée. Cette condition ne s'applique cependant que si le demandeur en référé est lui-même partie à ce procès, ce qui n'est pas le cas de la Halde, qui n'est pas partie intervenante au procès prud'hommal mais peut, si elle l'estime opportun, présenter des observations au titre de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004. Au surplus en l'espèce, la HALDE n'a pas été informée de ce qu'un procès prud'homal en lien avec la discrimination alléguée ait d'ores et déjà été engagé.

Le juge peut ordonner de produire certains documents détenus par une autre partie s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution du litige.

Le fait pour la haute autorité d'utiliser les pouvoirs d'investigation dont le législateur l'a dotée afin de remplir sa mission d'assistance des victimes de discrimination dans la constitution de leur dossier constitue à l'évidence un motif légitime

Le collège :

Donne mandat à sa Présidente de saisir le juge des référés du Tribunal de Grande Instance afin de voir ordonner une mesure d'instruction « in futurum » pour obtenir du mis en cause les éléments sollicités, à savoir :

- copie du dossier personnel de Madame X incluant tout élément relatif à son recrutement, sa classification, sa rémunération, l'appréciation de son activité professionnelle ainsi que les différents postes occupés dans l'entreprise depuis son embauche,
- fiches des postes occupés par Madame X,
- copie du dossier personnel de Monsieur A incluant tout élément relatif à son recrutement, sa classification, sa rémunération, l'appréciation de son activité professionnelle ainsi que les différents postes occupés dans l'entreprise depuis son embauche,
- fiches des postes occupés par Monsieur A,
- copie de ses bulletins de salaire des mois de juin 1999, décembre 1999, janvier 2008, décembre 2008 ainsi que le dernier bulletin établi pour l'année 2009,
- copie des dossiers personnels de Messieurs T, N, D, P, Z, G, R, H et U incluant tout élément relatif au recrutement, à la classification, à la rémunération, à l'appréciation de l'activité professionnelle ainsi que les différents postes occupés dans l'entreprise depuis l'embauche,

- copie de leurs trois derniers bulletins de salaire,
- liste des salariés de l'entreprise ayant occupé les fonctions de VRP depuis l'année 1995.

La Présidente

Jeannette BOUGRAB