

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS

27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
01 40 38 52 39

DÉPARTAGE
Encadrement chambre 4

RG N° F 10/16823

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

DÉCISION DU BUREAU DE CONCILIATION

Prononcée publiquement à l'audience du 01 Septembre 2011

Composition de la formation de conciliation lors des débats et du
délibéré

Mme Christine DEZANDRE, Président Juge départiteur

assistée de Madame NGO TANG, Greffier

ENTRE

M. H

Assisté de Me Christophe VIGNEAU (Avocat au barreau de
PARIS W04)

DEMANDEUR

ET

SA ATTIJARIWafa BANK en la personne de son représentant
légal

6/8 rue Chauchat
75009 PARIS

Représenté par Me Stéphane DUPLAN (Avocat au barreau de
PARIS G 349)

DÉFENDEUR

PROCÉDURE

Saisine du conseil le 22 décembre 2010.

Mode de saisine : demande déposée au greffe

Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 3 janvier 2011.

Audience de conciliation le 31 mai 2011.

Partage de voix prononcé le 31 mai 2011.

Audience de départage : 30 Juin 2011.

Vu les articles R.1452- 4 et 5, R.1454-14 et 15 du code du travail,

Vu la demande présentée par M. H.

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur H. , employé depuis le 14 février 1996 par la société Attajariwaba Bank Europe, en dernier lieu responsable d'unité, cadre, avec un salaire mensuel brut moyen de 2 897,08 euros, a été licencié pour faute grave par lettre du 19 octobre 2010.

Il a saisi le conseil de prud'hommes de la contestation de ce licenciement le 22 décembre 2010 et il a demandé au bureau de conciliation d'ordonner la communication d'un certain nombre de pièces par l'employeur ainsi que "les éléments de nature à établir l'existence de la faute grave selon un calendrier de procédure inversé".

Le bureau de conciliation du 31 mai 2011 s'est déclaré en partage de voix et l'affaire a été reprise à l'audience de départage du 30 juin 2011.

Aux termes de ses dernières écritures visées et réitérées à l'audience de départage, M. A reprend les demandes formulées à l'audience du 31 mai 2011, en exposant qu'il appartient au bureau de conciliation d'ordonner toute mesure d'instruction, même d'office, propre à assurer la mise en état du dossier, notamment à établir la preuve des faits reprochés à titre de faute grave. Il ajoute à cet égard que l'inversion du calendrier de communication des pièces est sollicitée pour que soit respectée l'égalité des armes dans le cours d'un procès équitable, sachant que la preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

La société Attijariwafa Bank Europe, par conclusions écrites réitérées à l'audience de départage, demande le rejet des prétentions de M. A , en soutenant essentiellement que la demande de mesure d'instruction de M. A est prématurée, alors que c'est le juge du fond qui devra apprécier la portée des éléments de preuve qui seront apportés par l'employeur dans le cours du débat judiciaire, et, en cas de besoin, ordonner toute mesure d'instruction qu'il estime utile, conformément aux dispositions de l'article L.1235-1 du code du travail. La société ajoute que le bureau de conciliation ne peut pas, sans excéder ses pouvoirs, désigner les pièces que l'employeur doit communiquer, avant tout débat au fond. Elle conteste ensuite la pertinence de chaque demande de communication de pièces. Sur l'inversion du calendrier de procédure, elle observe qu'un calendrier a d'ores et déjà été fixé par le bureau de conciliation.

SUR CE,

Attendu d'abord que selon l'article R.1454-14 du code du travail, le bureau de conciliation peut ordonner : 3 ° Toutes mesures d'instruction, même d'office et 4 ° Toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux ;

Qu'en l'espèce, M. A demande que soit ordonnée, sous astreinte, la communication d'un certain nombre de pièces utiles selon lui, soit à la preuve de la faute grave telle qu'évoquée dans la lettre de licenciement, soit à celle du manquement au principe d'égalité salariale qu'il allègue désormais ;

Qu'il convient d'observer que les dispositions réglementaires invoquées au fondement de la demande et rappelées ci-dessus font état d'une simple faculté offerte au bureau de conciliation d'ordonner une mesure d'instruction, de sorte qu'il est permis de s'interroger sur la portée d'un renvoi devant un juge départiteur ;

Qu'il apparaît par ailleurs que M. A , qui maintient sa demande d'ordonnance, n'a pas pris l'initiative de faire sommation à la partie adverse de lui communiquer les pièces sollicitées, de sorte qu'aucune résistance de celle-ci n'est caractérisée ; qu'il n'est pas allégué un risque de disparition;

Que, comme le relève pertinemment la société Attijariwafa Bank Europe, le bureau de conciliation n'a pas à se substituer aux parties dans la mise en état de leur dossier au fond et l'appréciation des pièces devant concourir au succès de leurs prétentions respectives, et qu'en particulier, il ne saurait être tenu de désigner, avant toute conclusion au fond, les éléments utiles à la preuve par l'employeur de la faute grave reprochée au salarié ;

Que, s'agissant de la demande de production "des bulletins de salaire des mois de mars des salariés affectés au service Traitement Service Clientèle de 2002 à 2010", elle n'est pas étayée, alors qu'en cas de contestation par un salarié du respect du principe d'égalité des salaires, il lui appartient de produire des éléments laissant présumer un manquement de l'employeur et que la production par M. A de ses propres bulletins de paie n'est pas susceptible de faire apparaître une différence avec ses collègues ; qu'une mesure d'instruction ne peut pas être ordonnée pour pallier la carence d'une partie dans l'administration de la preuve ;

Qu'ensuite, concernant la demande d'inversion du calendrier de procédure, non seulement la fixation d'un calendrier est une mesure facultative d'administration, mais encore et surtout, il ressort du dossier que ce calendrier a d'ores et déjà été fixé par le bureau de conciliation, de sorte que cette demande est dépourvue d'objet ;

Qu'il sera donc rappelé à toute fin à M. A qu'il doit adresser ses premières conclusions et pièces à la partie en défense le 15 octobre 2011 au plus tard, au besoin en se référant aux pièces qu'il souhaite voir produites, que la société Attijariwafa Bank Europe doit lui répondre, avec toutes pièces utiles, au plus tard le 30 novembre 2011, et que l'audience devant le bureau de jugement étant fixée au 15 février 2012, M. A disposant alors du temps nécessaire pour répondre, notamment sur les éléments de preuve apportés par l'employeur, avant l'ouverture des débats contradictoires devant le bureau de jugement ;

PAR CES MOTIFS :

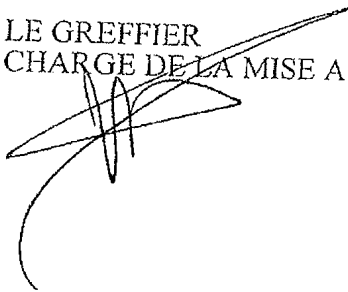
Le Conseil, présidé par le Juge Départemental, assisté de Madame NGO TANG Greffier, en l'absence de tout conseiller par ordonnance contradictoire et susceptible de recours avec le jugement sur le fond.

Rejette la demande de M. H. ;

Réserve les dépens et la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rappelle aux parties qu'elles sont convoquées devant le bureau de jugement du **15 février 2012 Salle A11 1^{ère} Etage 13h00.**

LE GREFFIER
CHARGE DE LA MISE A DISPOSITION



LE PRESIDENT

