

**TRIBUNAL JUDICIAIRE DE PAU**

N° DU R.G.: N° RG 23/01682 - N° Portalis DB2A-W-B7H-FUT7  
Code nature d'affaire: 36E- 0A

NL/GAL

1<sup>ère</sup> chambre civile

N° DE L'ORDONNANCE:

**ORDONNANCE DE MISE EN ETAT  
DU 07 NOVEMBRE 2024**

Nous, Geneviève ALAUX-LAMBERT, Juge de la Mise en Etat,  
avec l'assistance pour la mise en forme de la décision de Nathalie LAFFAILLE,  
Greffière

dans l'instance opposant :

[REDACTED] **représenté par son président en exercice**, dont le siège  
social est sis [REDACTED]

[REDACTED] **représenté par  
son secrétaire général en exercice**, dont le siège social est sis [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

ET :

[redacted] agissant poursuites et diligences de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège, dont le siège social est sis [redacted]

représentée par Maître Sophie CREPIN de la SELARL SELARL LX PAU-TOULOUSE, avocats au barreau de PAU, Maître Pierre SAFAR de la SCP DUPUY & ASSOCIES, avocats au barreau de PARIS

avons rendu l'ordonnance dont la teneur suit :

Par acte de commissaire de justice du 8 septembre 2023, le syndicat [redacted] le syndicat [redacted] le syndicat [redacted] et le syndicat [redacted] ont fait assigner la société [redacted] sur le fondement des articles L1 132-1, L1 134-1, L3221-2, L1 142-1, L1 134-7 à L1 154-9 du code du travail devant le Tribunal Judiciaire de Pau auquel ils demandent :

- de constater que les salariées titulaires d'un diplôme BAC + 2 entrées en fonction à compter des années 1980 ont subi et subissent des pratiques discriminatoires qui se traduisent par une évolution professionnelle, promotionnelle et salariale ralentie et entravée

— d'ordonner à la société [redacted] de cesser immédiatement ces pratiques discriminatoires en ce y compris les personnes physiques des ressources humaines du groupe et des différents établissements de la direction et de tout salarié susceptible de participer directement ou indirectement à ces pratiques,

- de repositionner immédiatement chacune des salariées au coefficient et salaires suivants :

Madame [redacted] : cadre 3 A salaire annuel 58 000 euros  
Madame [redacted] : rupture conventionnelle  
Madame [redacted] : cadre 3 A salaire annuel 58 000 euros  
[redacted] : cadre 3 A salaire annuel 85 000 euros  
Madame [redacted] : cadre 3 BS salaire annuel 95 000 euros  
Madame [redacted] : technicienne Niveau-échelon 6.1 coefficient UIMM 395/350 points  
Madame [redacted] : technicienne Niveau- échelon 6.1 coefficient UIMM 425/ 400 points  
Madame [redacted] : cadre 3 A salaire annuel 85 000 euros  
Madame [redacted] : cadre position 2 salaire annuel 72 000 euros

- de condamner la société [redacted] à régler à chaque [redacted] Madame [redacted] Madame [redacted] Madame [redacted], Madame [redacted] et Madame [redacted], une somme annuelle de 10 000 euros chacune pour réparer le préjudice subi à compter du 28 septembre 2022 du fait de la non cessation et la non réparation du préjudice allégué,

– de réserver la réparation des préjudices résultant de cette discrimination pour les femmes constituant le groupe initial mais également pour toute salariée souhaitant adhérer à ce groupe qu'il s'agisse des préjudices économiques ou moraux sur l'ensemble de la carrière et de l'évolution professionnelle,

- de condamner la société [REDACTED] à régler aux syndicats [REDACTED] la somme de 50.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- de condamner la société [REDACTED] aux entiers dépens de la présente instance et de ses suites, en ce compris tous les frais d'expertise qui pourraient être ordonnés dans le cadre de la présente instance et octroyer à la SELARL [REDACTED], avocats au Barreau de Pau, le bénéfice des dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

**Par conclusions notifiées par RPVA le 6 décembre 2023, la société [REDACTED] a saisi le juge de la mise en état d'un incident.**

**Dans ses dernières conclusions notifiées par RPVA le 17 septembre 2024, elle soutient:**

- que les demandes des organisations syndicales sont irrecevables en raison de la nullité de la demande préalable du 28 septembre 2022 qui ne comportait que 14 lignes alors que l'assignation en justice comporte 74 pages, ne désignait aucun des cas individuels alors que l'assignation concerne 12 personnes nommément désignées, ne comportait aucune annexe alors que l'assignation vise 61 pièces jointes et ne permettait pas d'identifier l'objet du litige

- que les demandes des organisations syndicales sont irrecevables car prescrites, la loi sur l'action de groupe datant du 18 novembre 2016 et les revendications des demanderesses étant connues à cette date

- que leur argumentation est dépourvue de fondement

- que les demanderesses sont irrecevables en raison d'un défaut de pouvoir et/ou de capacité à agir au lieu et place des salariées citées pour solliciter un repositionnement et une indemnisation

– que certaines de leurs demandes ne sont pas des prétentions ou sont indéterminées.

Elle demande dès lors au juge de la mise en état, sur le fondement de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle, des articles L 1134-6 et suivants du code du travail et de l'article 1344 du code civil :

– de déclarer irrecevables les demandes de la [REDACTED] ;

-d'annuler l'assignation de la [REDACTED] en date du 8 septembre 2023;

– de débouter la [REDACTED] de l'intégralité de leurs demandes;

- de condamner in solidum la [REDACTED] outre aux dépens, à lui verser la somme de 5.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

**Dans leurs dernières conclusions notifiées par RPVA le 17 septembre 2024, le syndicat**

sollicitent du juge de la mise en état:

- qu'il rejette l'ensemble des irrecevabilités soulevées par la société et la demande d'annulation de l'assignation délivrée le 8 septembre 2023

- qu'il déclare recevable l'action de groupe engagée par les syndicats le 8 septembre 2023, en ce y compris la demande préalable formée le 28 septembre 2022 sur le fondement de l'article L 1134-9 du code du travail

- qu'il condamne la société à produire les éléments et documents suivants :

\* un tableau contenant la liste nominative de tous les salariés hommes et femmes présents dans l'entreprise, titulaires à l'entrée en fonction d'un diplôme BAC +2 quelle que soit leur filière et entrés en fonction à partir de 1980

\* Préciser dans ce tableau les dates de changement de qualification, de classification, le coefficient et ses évolutions depuis l'entrée en fonction, ainsi que la rémunération de base brute annuelle depuis cette date,

\* Indiquer, le cas échéant, la situation des salariés à temps partiel et celle des salariés présentant des restrictions médicales telles qu'un mi-temps thérapeutique

\* Produire le contrat de travail de chacun de ces salariés lors de leur entrée en fonction, ou à défaut, leur premier bulletin de salaire, ainsi que les bulletins de salaires du mois de décembre des cinq dernières années (jusqu'au mois de décembre 2023) sur lesquels figureront le nom, le prénom, le sexe du salarié, la fonction et la qualification actuelle, son coefficient, le montant du salaire brut, ainsi que toute information relative à un temps partiel ou à un mi-temps thérapeutique

- qu'il condamne la Société à produire ces éléments dans les trois mois à compter de la décision rendue par le juge de la mise en état, sous astreinte réelle et définitive de 500€ par jour de retard pour chaque salarié,

- qu'il condamne la Société, outre aux dépens, à leur payer la somme de 5000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Ils font valoir :

- qu'ils ont saisi le Tribunal Judiciaire d'une action aux fins de cessation d'un manquement discriminatoire pour les salariées de sexe féminin, employées par l'entreprise, titulaires d'un diplôme BAC+2 de type tertiaire en matière d'embauche, de qualification, de classification et de promotion professionnelle suite à la mise en oeuvre infructueuse de la demande prévue à l'article L1 134-9 du code du travail

— que l'action est nécessairement menée sur une discrimination de nature collective sans qu'au stade de la demande préalable, il soit nécessaire de préciser l'identité des salariées constituant le groupe concerné et dont le nombre sera nécessairement évolutif au fil de la procédure

- que la demande préalable n'est pas une mise en demeure au sens de l'article 1344 du code civil

- que leur demande préalable a rempli parfaitement les conditions de l'article L1 134-9 du code du travail

- qu'il résulte en outre des échanges produits que l'employeur a bien compris l'objet de la demande
- qu'il existe un régime procédural particulier en matière de droit du travail pour l'action de groupe et qu'il n'est nullement exigé que pour le contenu des "discussions" soit dévoilée l'identité des personnes pouvant composer le groupe concerné par la discrimination
- que la société [REDACTED] leur a imposé des conditions impossibles en l'absence de données comparatives utiles qu'elle était seule à détenir
- que le point de départ de la prescription se situe au moment où le salarié dispose de tous les éléments de comparaison lui permettant de mettre en évidence la discrimination
- que pour la cour de cassation, l'action n'est pas prescrite tant que la discrimination continue à produire ses effets et n'a pas cessé.

### MOTIFS DE LA DECISION

L'article 789 du code de procédure civile dispose que :

*"Le juge de la mise en état est, à compter de sa désignation et, jusqu'à son dessaisissement, seul compétent, à l'exclusion de toute autre formation du tribunal, pour :*

- 1° Statuer sur les exceptions de procédure, les demandes formées en application de l'article 47 et les incidents mettant fin à l'instance;*
- 2° Allouer une provision pour le procès;*
- 3° Accorder une provision au créancier lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable. Le juge de la mise en état peut subordonner l'exécution de sa décision à la constitution d'une garantie dans les conditions prévues aux articles 514-5, 517 et 518 à 522;*
- 4° Ordonner toutes autres mesures provisoires, même conservatoires, à l'exception des saisies conservatoires et des hypothèques et nantissements provisoires, ainsi que modifier ou compléter, en cas de survenance d'un fait nouveau, les mesures qui auraient déjà été ordonnées ;*
- 5° Ordonner, même d'office, toute mesure d'instruction ;*
- 6° Statuer sur les fins de non-recevoir.*

*Par dérogation au premier alinéa, s'il estime que la complexité du moyen soulevé ou l'état d'avancement de l'instruction le justifie, le juge de la mise en état peut décider que la fin de non-recevoir sera examinée à l'issue de l'instruction par la formation de jugement appelée à statuer sur le fond.*

*Dans le cas visé au précédent alinéa, la décision du juge de la mise en état, qui constitue une mesure d'administration judiciaire, est prise par mention au dossier. Avis en est donné aux avocats. Les parties sont alors tenues de reprendre la fin de non-recevoir dans les conclusions adressées à la formation de jugement. "*

### **- Sur l'irrecevabilité soulevée à raison de la nullité de la demande préalable du 28 septembre 2022**

L'action de groupe est définie par l'article 62 de la loi du 18 novembre 2016 qui dispose: *"Lorsque plusieurs personnes placées dans une situation similaire subissent un dommage causé par une même personne, ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles, une action de groupe peut être exercée en justice au vu des cas individuels présentés par le demandeur.*

*Cette action peut être exercée en vue soit de la cessation du manquement mentionné au premier alinéa, soit de l'engagement de la responsabilité de la personne ayant causé le dommage afin d'obtenir la réparation des préjudices subis, soit de ces deux fins. "*

Il résulte également des dispositions de l'article 64 de cette même loi que: *"Préalablement à l'introduction de l'action de groupe, la personne ayant qualité pour agir met en demeure celle à l'encontre de laquelle elle envisage d'agir par la voie de l'action de groupe de cesser ou de faire cesser le manquement ou de réparer les préjudices subis.*

*A peine d'irrecevabilité que le juge peut soulever d'office, c'est-à-dire que la personne mise en demeure puisse prendre les mesures pour cesser ou faire cesser le manquement ou réparer les préjudices subis, l'action de groupe ne peut être introduite qu'à l'expiration d'un délai de quatre mois à compter de la réception de cette mise en demeure."*

L'article 1134-6 du code du travail dispose que le chapitre I du titre V de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle s'applique à l'action de groupe prévue à la présente section.

Ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de responsabilité ou le manquement est postérieur au 19 novembre 2016.

Cette action de groupe en droit du travail bénéficie de règles spécifiques codifiées aux articles L 1134-6 à L1134-10 dans le code du travail.

Aux termes de l'article 1134-9 du code du travail, *"Par dérogation à l'article 64 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle, préalable, nent à l'engagement de l'action de groupe mentionnée à l'article L. 1134-7, les personnes mentionnées au même article L. 1134-7 demandent à l'employeur, par tout moyen conférant date certaine à cette demande, de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée.*

*Dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur en informe le comité social et économique, ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. A la demande du comité social et économique, ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, l'employeur engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée.*

*L'action de groupe engagée pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou de plusieurs salariés peut être introduite à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande tendant à faire cesser la situation de discrimination collective alléguée ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande."*

Ces règles spécifiques ont pour objet d'engager des discussions pendant une durée de 6 mois avant de mettre en oeuvre, en cas d'échec des discussions, l'action de groupe devant le Tribunal Judiciaire compétent.

En l'espèce, les organisations syndicales demanderesse ont fait signifier par voie d'acte de commissaire de justice du 28 septembre 2022 à la [REDACTED] un courrier demandant qu'il soit mis fin à *"une situation de discrimination qui concerne les salariées de sexe féminin, titulaires d'un diplôme BAC+2 de type tertiaire en matière d'embauche, de qualification, de classification et de promotion professionnelle avec ses incidences sur la rémunération"* sur le fondement de l'article L1 134-9 du code du travail et précisant que cette demande ouvrait la période de discussion prévue à l'article L1 134-9 du code du travail.

Au stade de la demande préalable, les organisations syndicales n'ont présenté aucun cas individuel.

Dans l'assignation du 8 septembre 2023, elles se sont prévalues de 9 cas individuels dans leur dispositif tout en prenant comme exemple dans les motifs 3 autres cas individuels (Madame ██████████, Madame ██████ et Madame ██████ non repris dans le dispositif de l'assignation ni dans les conclusions ultérieures).

La société ██████████ en tire argument pour invoquer l'irrecevabilité des demandes entraînant la nullité de l'assignation au motif que la demande préalable du 28 septembre 2022 est nulle car elle ne comporterait pas les mentions minimales permettant d'identifier l'objet du litige.

Cependant, force est de constater :

- d'une part qu'il n'y a pas de nullité sans texte et qu'aucun texte ne précise les mentions nécessaires à la demande préalable à peine de nullité
- d'autre part que la demande préalable du 28 septembre 2022 fait bien sommation à la société ██████████ *"de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée"* et ce, sur un groupe déterminé *(les salariées de sexe féminin, titulaires d'un diplôme BAC+2 de type tertiaire en matière d'embauche, de qualification, de classification et de promotion professionnelle avec ses incidences sur la rémunération)* en application de l'article 1134-9 du code du travail précité qui ne fait aucune référence à des situations individuelles qu'il y aurait lieu d'exposer à ce stade
- que s'en est suivie une période de discussions durant laquelle chacune des parties est restée sur ses positions rendant tout rapprochement illusoire
- que l'assignation en justice du 8 septembre 2023 comporte une liste des personnes concernées par la situation de discrimination alléguée et a été introduite dans le délai fixé par l'article 1134-9 du code du travail.

Il s'ensuit que la demande préalable du 28 septembre 2022 n'est pas "nulle" et n'entraîne pas la nullité de l'assignation du 8 septembre 2023.

L'action engagée est donc recevable de ce chef.

#### **- Sur la fin de non recevoir tirée de la prescription de l'action**

Aux termes de l'article L134-5 du code du travail: *"L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.*

*Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.*

*Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée."*

Or, la révélation n'est pas la simple connaissance de la discrimination mais le moment où la partie concernée dispose de tous les éléments de comparaison lui permettant de mettre en évidence la discrimination.

Le point de départ de la prescription se situe donc le jour de la mise en lumière de la discrimination à partir d'éléments de comparaison pertinents qui ne peuvent être communiqués que par l'employeur. A défaut, la prescription de l'action n'a pas commencé à courir.

En l'espèce, les organisations syndicales se fondent notamment sur des rapports de [REDACTED] Expertises (cabinet d'expertise-comptable dédié exclusivement aux représentants du personnel) pour invoquer une discrimination qui est alléguée et supposée mais non encore démontrée et ce, en l'absence d'éléments de comparaison fournis par la société [REDACTED] qui s'est refusée à les communiquer. Ce point a été l'élément principal de discordance entre les parties durant la phase de discussion.

Il s'ensuit que la fin de non-recevoir tirée de la prescription de l'action ne pourra être examinée que lorsque l'existence d'une discrimination sera avérée, cette question relevant de l'appréciation du juge du fond dès lors que son examen par le juge de la mise en état reviendrait à statuer sur l'ensemble du litige.

Il convient par conséquent de dire que la fin de non-recevoir tirée de la prescription de l'action est prématurée.

Il appartiendra au juge du fond de statuer sur cette question qui devra être reprise par les parties dans leurs conclusions au fond.

#### **- Sur l'irrecevabilité de chacune des demandes**

##### 1/ sur le défaut de pouvoir ou de capacité à agir au lieu et place des salariés

L'article L1134-10 du code du travail dispose que : *"Lorsque l'action tend à la réparation des préjudices subis, elle s'exerce dans le cadre de la procédure individuelle de réparation définie au chapitre Ier du titre V de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle.*

*Le tribunal judiciaire connaît des demandes en réparation des préjudices subis du fait de la discrimination auxquelles l'employeur n'a pas fait droit."*

Aux termes des articles :

\* 66 de la loi du 18 novembre 2016 : *"Lorsque l'action de groupe tend à la réparation des préjudices subis, le juge statue sur la responsabilité du défendeur.*

*Il définit le groupe de personnes à l'égard desquelles la responsabilité du défendeur est engagée en fixant les critères de rattachement au groupe et détermine les préjudices susceptibles d'être réparés pour chacune des catégories de personnes constituant le groupe qu'il a défini.*

*Il fixe également le délai dans lequel les personnes répondant aux critères de rattachement et souhaitant se prévaloir du jugement sur la responsabilité peuvent adhérer au groupe en vue d'obtenir réparation de leur préjudice",*

\* 69 de la loi du 18 novembre 2016 : *"Dans les délais et conditions fixés par le jugement mentionné à l'article 66, les personnes souhaitant adhérer au groupe adressent une demande de réparation soit à la personne déclarée responsable par ce jugement, soit au demandeur à l'action, qui reçoit ainsi mandat aux fins d'indemnisation.*

*Ce mandat ne vaut ni n'implique adhésion au demandeur à l'action.*

*Il vaut mandat aux fins de représentation pour l'exercice de l'action en justice mentionnée à l'article 71 et, le cas échéant, pour l'exécution forcée du jugement prononcé à l'issue."*

\* 70 de la loi du 18 novembre 2016 : *"La personne déclarée responsable par le jugement mentionné à l'article 66 procède à l'indemnisation individuelle des préjudices résultant du fait générateur de responsabilité reconnu par le jugement et subis par les personnes remplissant les critères de rattachement au groupe et ayant adhéré à celui-ci."*



\* 71 de la loi du 18 novembre 2016 : *"Les personnes dont la demande n'a pas été satisfaite en application de l'article 70 peuvent saisir le juge ayant statué sur la responsabilité en vue de la réparation de leur préjudice dans les conditions et limites fixées par le jugement mentionné à l'article 66. "*

En l'espèce, les demanderesse demandent au juge du fond de condamner la société [redacted] à régler à chaque salariée du groupe : Madame [redacted], Madame [redacted], Madame [redacted], Madame [redacted], Madame [redacted], Madame [redacted], Madame [redacted], Madame [redacted] et Madame [redacted], une somme annuelle de 10 000 euros chacune pour réparer le préjudice subi à compter du 28 septembre 2022 du fait de la non cessation et la non réparation du préjudice allégué.

Cependant, dans le cadre d'une action de groupe exercée devant le Tribunal Judiciaire, les syndicats invoquent la situation de salariées mais ne peuvent agir en leur lieu et place. La loi donne mandat aux seuls syndicats pour agir dans le cadre d'une action de groupe. Le tribunal doit d'abord, au vu d'une discrimination démontrée, *"défini" le groupe de personnes à l'égard desquelles la responsabilité du défendeur est engagée.*" Les salariés concernés doivent ensuite adhérer au "groupe" conformément à l'article 68 de la loi du 18 novembre 2016 précité.

Les demanderesse seront donc déclarées irrecevables en leur demande de condamnation de la société [redacted] à verser des dommages et intérêts aux 9 salariées citées qui ne sont pas dans la cause et n'ont en tout état de cause pas encore adhéré au "groupe" et ce, sans qu'il soit besoin de s'appesantir sur l'indétermination alléguée de ces demandes.

Les organisations syndicales demandent également le repositionnement de ces 9 salariées à certains coefficients.

Cette demande n'est pas irrecevable en ce sens que le tribunal saisi au fond, s'il estime démontrée la discrimination alléguée ordonnera la cessation de cette discrimination et le reclassement des salariées concernées interviendra en conséquence.

## 2/ sur l'irrecevabilité de la demande de constat

Les organisations syndicales demanderesse demandent au tribunal de *"constater que les salariées titulaires d'un diplôme BAC+ 2 entrées en fonction à compter des années 1980 ont subi et subissent des pratiques discriminatoires qui se traduisent par une évolution professionnelle, promotionnelle et salariale ralentie et entravée. "*

Si effectivement les demandes de constat ne sont pas considérées comme des prétentions au sens de l'article 4 du code de procédure civile, cette demande de constat, en l'espèce, constitue la question posée au tribunal et à laquelle ce dernier devra répondre.

En effet, le tribunal au fond devra se prononcer sur l'existence ou non d'une discrimination.

Or, pour faire cesser une discrimination au sens de l'article L 1134-9 du code du travail, si elle existe, il faut bien au préalable la constater.

Cette demande n'est donc pas une véritable demande de constat mais elle pose le problème juridique à trancher par le tribunal.

En ce sens, elle ne sera pas déclarée irrecevable.

### 3/ sur l'irrecevabilité spécifique à la demande d'injonction

Les organisations syndicales demanderesse sollicitent du tribunal *"qu'il ordonne à la société [REDACTED] de cesser immédiatement ces pratiques discriminatoires en ce y compris les personnes physiques des ressources humaines du groupe et des différents établissements de la direction et de tout salarié susceptible de participer directement ou indirectement à ces pratiques"*.

La société [REDACTED] prétend que cette demande n'est pas déterminée, n'est donc pas susceptible d'exécution et qu'elle est donc irrecevable.

Or, cette demande, certes mal libellée, n'est nullement indéterminée dès lorsqu'elle tend au but de l'action de groupe qui est de faire cesser la discrimination. En effet, l'action de groupe définie à l'article 62 de la loi du 18 novembre 2016 a notamment pour but *"la cessation du manquement mentionné au premier alinéa,"*.

Il appartiendra par conséquent au tribunal saisi au fond, s'il estime démontrée la discrimination alléguée, d'ordonner à la société défenderesse de cesser ou faire cesser le manquement constaté et de prendre, dans le délai qu'il fixera, toutes mesures utiles à cette fin, au besoin avec l'aide d'un tiers qu'il désignera.

Cette demande est par conséquent recevable.

#### **- Sur la demande reconventionnelle**

Les organisations syndicales demanderesse demandent au juge de la mise en état d'ordonner à la société [REDACTED] de leur communiquer, sous astreinte définitive de 500€ par jour de retard et par salarié, les éléments comparatifs relatifs à la catégorie de salariées victimes de la discrimination alléguée.

Il ne peut être invoqué à l'encontre de cette demande l'article 145 du code de procédure civile pour reprocher aux demanderesse de n'avoir pas engagé de procédure sur requête ou en référé au lieu de saisir le juge de la mise en état dès lors que cet article n'est applicable qu' *"avant tout procès"*, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. De plus, la loi du 18 mai 2016 n'exige nullement une saisine du juge des référés.

L'article 19 de la Directive 2006/54 qui codifie la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne en matière de preuve de la discrimination dispose : *"Les Etats membres conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lorsqu'une personnes 'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n 'va pas eu violation du principe de l'égalité de traitement"*.

L'article 1134-1 du code du travail stipule que : *"Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*

*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."*

Par ailleurs, l'article 1134-2 du code du travail indique que les conditions prévues par l'article 1134-1 du même code sont applicables aux actions en justice exercées par les organisations syndicales.

L'action de groupe dans sa rédaction issue de la loi du 18 novembre 2016 ne prévoit pas un régime de preuve renvoyant au code de procédure civile mais indique en son article 10-1 *"II.-Le présent article n'est toutefois pas applicable à l'action de groupe engagée contre un employeur qui relève, selon le cas, du chapitre IV du titre III du livre Ier de la première partie du code du travail ou du chapitre XI du titre VII du livre VII du code de justice administrative.»*

Le but poursuivi par le Législateur est de faciliter la lutte contre les discriminations et les organisations syndicales désignées par la loi comme acteur unique de l'action de groupe ne peuvent pas être astreintes à un régime de preuve moins favorable que celui des salariés qui s'estiment victimes de discrimination.

Il s'ensuit que ce régime de la preuve est bien applicable aux actions de groupe.

Il est constant que cet aménagement légal des règles de preuve ne viole pas le principe de l'égalité des armes tel que résultant de l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

En effet, en cas de discrimination alléguée, le demandeur doit présenter au juge *"des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination"* et l'employeur doit prouver que le résultat est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute situation de discrimination.

Pour cela, il s'avère nécessaire de procéder à une étude comparative des salariés. Or, seul l'employeur est en possession des informations permettant cette étude comparative.

Le juge de la mise en état dans le cadre de l'article 788 du code de procédure civile qui dispose que : *"le juge de la mise en état exerce tous les pouvoirs nécessaires à la communication, à l'obtention et à la production des pièces"* peut ordonner la production des pièces utiles à la résolution du litige.

Toutefois, il ne peut le faire qu'à condition de ne pas suppléer à la carence des parties dans l'administration de la preuve.

En l'espèce, les syndicats demandeurs ont produit notamment les conclusions des rapports [REDACTED] 2021 et 2022, un rapport de situation comparé HF2022 et les fiches descriptives de postes des salariées concernées pouvant laisser supposer l'existence d'une discrimination.

La société [REDACTED] s'est refusée à communiquer aux demanderesses les éléments comparatifs que celles-ci réclamaient.

Or, ces éléments, s'ils portent atteinte à la vie personnelle des salariés concernés sont indispensables à l'exercice de l'action de groupe, nécessaires, justifiés et proportionnés. En matière de discrimination, les bulletins de paie des salariés placés dans une situation comparable sont nécessaires et il ne peut être reproché aux demanderesses qui n'y ont pas accès, une carence dans l'administration de la preuve à ce titre.

L'exercice du droit de la preuve en matière de discrimination permet la communication d'informations non anonymisées, sous le contrôle du juge, à la juridiction. Par contre, le double de ces pièces, anonymisé et comportant seulement le 1<sup>er</sup> chiffre du numéro de sécurité sociale attestant du sexe du salarié concerné, sera communiqué à la partie adverse.

La communication ordonnée dans ces conditions respecte la vie privée des salariés concernés et est proportionnée à l'objectif probatoire légitimement poursuivi.

Il convient par conséquent d'enjoindre à la société [REDACTED] de communiquer, à la juridiction sous forme non anonymisée et à la partie adverse sous forme anonymisée (en attribuant à chaque salarié un numéro par exemple), les documents suivants :

1/ un tableau contenant la liste des salariés hommes et femmes présents dans l'entreprise, titulaires à l'entrée en fonction d'un diplôme BAC +2 quelle que soit leur filière et entrés en fonction à partir de 1980

\* précisant les dates de changement de qualification, de classification, le coefficient et ses évolutions depuis l'entrée en fonction, ainsi que la rémunération de base brute annuelle depuis cette date,

\* indiquant le cas échéant, la situation des salariés à temps partiel et celle des salariés présentant des restrictions médicales telles qu'un mi-temps thérapeutique

2/ le contrat de travail de chacun de ces salariés lors de leur entrée en fonction, ou à défaut, leur premier bulletin de salaire, ainsi que les bulletins de salaires du mois de décembre des cinq dernières années (jusqu'au mois de décembre 2023),

dans le délai de 3 mois à compter de la présente décision, et ce, sous astreinte provisoire de 200€ par jour de retard passé ce délai, durant une durée de 6 mois.

#### **- Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile**

La société [REDACTED] qui succombe sera condamnée aux dépens ainsi qu'à verser aux demandesses la somme qu'il est équitable de fixer à 2000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société [REDACTED] sera déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

#### **PAR CES MOTIFS**

Nous, Geneviève ALAUX-LAMBERT, Vice-présidente au tribunal judiciaire de Pau, juge de la mise en état, par ordonnance contradictoire et en 1<sup>er</sup> ressort,

Constatons que la demande préalable du 28 septembre 2022 respecte les conditions de l'article 1134-9 du code du travail;

Déboutons la société [REDACTED] de sa demande de nullité de l'assignation du 8 septembre 2023 ;

Disons que la fin de non-recevoir tirée de la prescription de l'action est prématurée et qu'il appartiendra au juge du fond de statuer sur cette question qui devra être reprise par les parties dans leurs conclusions au fond ;

Déclarons irrecevable la demande des organisations syndicales de condamnation de la société [REDACTED] à verser des dommages et intérêts aux 9 salariées citées ;

Déclarons recevables les autres demandes des organisations syndicales demanderesses ;

Enjoignons à la société [REDACTED] de communiquer, **à la partie adverse sous forme anonymisée** (en attribuant à chaque salarié un numéro par exemple) et seul le 1<sup>er</sup> chiffre du numéro de sécurité sociale des salariés concernés étant conservé, les documents suivants:

1/ un tableau contenant la liste des salariés hommes et femmes présents dans l'entreprise, titulaires à l'entrée en fonction d'un diplôme BAC +2 quelle que soit leur filière et entrés en fonction à partir de 1980

\* précisant les dates de changement de qualification, de classification, le coefficient et ses évolutions depuis l'entrée en fonction, ainsi que la rémunération de base brute annuelle depuis cette date,

\* indiquant le cas échéant, la situation des salariés à temps partiel et celle des salariés présentant des restrictions médicales telles qu'un mi-temps thérapeutique

2/ le contrat de travail de chacun de ces salariés lors de leur entrée en fonction, ou à défaut, leur premier bulletin de salaire, ainsi que les bulletins de salaires du mois de décembre des cinq dernières années (jusqu'au mois de décembre 2023),

dans le délai de 3 mois à compter de la présente décision, et ce, sous astreinte provisoire de 200€ par jour de retard passé ce délai, durant une durée de 6 mois ;

Disons que les documents non anonymisés seront remis à la juridiction dans le cadre de la procédure au fond ;

Condamnons la société [REDACTED] à verser aux demanderesses la somme de 2000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile;

Déboutons la société [REDACTED] de sa demande en application de l'article 700 du code de procédure civile;

Condamnons la société [REDACTED] aux dépens de l'incident;

Renvoyons l'affaire à la mise en état du 20 mars 2025 pour conclusions au fond de la société [REDACTED].

Le greffier,

Le Juge de la mise en état,

Nathalie LAFFAILLE

Geneviève ALAUX-LAMBERT