

Le bureau de conciliation et d'orientation

COMPOSITION DU BUREAU

<u>Textes</u>	<p>La composition du bureau est définie par les articles L1423-13, R1423-4, R1454-7 du code du travail.</p> <p>La loi macron du 6 août 2015 a modifié le nom et les prérogatives du bureau de conciliation qui s'appelle désormais le bureau de conciliation et d'orientation, qui peut renvoyer l'affaire devant un bureau de jugement restreint ou bien devant un bureau de jugement présidé par le juge départiteur, ou bien devant un bureau de jugement traditionnel, ou qui peut rendre un jugement sur le fond en l'absence du défendeur.</p> <p>Article L1423-13 du code du travail. <i>"Le bureau de conciliation et d'orientation, la formation de référé et le bureau de jugement dans sa composition restreinte se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié."</i></p> <p>Article R1423-41 du code du travail (ex article R.512.24) qui dispose: "Le directeur de greffe tient à jour les dossiers, les répertoires et les registres. Il dresse les actes, notes et procès-verbaux prévus par les codes. Il assiste les conseillers prud'hommes à l'audience. Il met en forme les décisions. Il est le dépositaire des dossiers des affaires, des minutes et des archives et en assure la conservation. Il délivre les expéditions et les copies. L'établissement et la délivrance des reproductions de toute pièce conservée dans les services du conseil de prud'hommes ne peuvent être assurés que par lui".</p> <p>Article R1454-7 du code du travail Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 14 <<Le règlement intérieur établit un roulement au sein du bureau de conciliation et d'orientation entre tous les conseillers prud'hommes salariés et employeurs. Il peut prévoir l'affectation de certains conseillers prud'hommes par priorité à ce bureau. La présidence appartient alternativement au salarié et à l'employeur, suivant un roulement établi par ce règlement. Celui des deux qui préside le bureau le premier est désigné par le sort. >></p>
<u>Membres</u>	<p>Le bureau de conciliation se compose de trois personnes :</p> <p>Un conseiller prud'homme employeur, un conseiller prud'homme salarié et un greffier d'audience (en cas de départage l'audience est présidée par le juge départiteur et comprend alors 4 personnes).</p> <p>↳ Les règles de composition du bureau de conciliation sont d'ordre public (Cass. soc., 19 juill. 1932 : Journ. T. com. 1933, p. 609. – Cass. soc., 4 déc. 1947 : JCP G 1948, II, 4564)</p> <p>↳ Le préliminaire de conciliation doit avoir lieu devant le bureau de conciliation du conseil régulièrement constitué (Cass. soc., 4 déc. 1947, préc. n° 95).</p>
<u>Présidence</u>	<p>La présidence du bureau appartient alternativement au conseiller employeur et au conseiller salarié.</p> <p>Pour déterminer à quel collège revient la présidence, il suffit de se reporter à la feuille de l'audience précédente et de faire jouer l'alternance. Quand plusieurs bureaux de conciliation se tiennent en même temps, la présidence est assurée par le même collège puisqu'il s'agit de la même audience.</p>
<u>Choix des conseillers</u>	<p>Le bureau de conciliation et d'orientation est tenu par les conseillers qui figurent sur le tableau de roulement. S'il n'existe pas de tableau de roulement, les conseillers se déterminent eux-mêmes pour tenir l'audience. Certains conseillers prud'hommes peuvent être affectés par priorité à ce bureau, afin de se spécialiser dans la conciliation (article R. 1454-7)</p>
<u>Périodicité des audiences</u>	<p>L'article R1454-8 du code du travail dispose << Les séances du bureau de conciliation et d'orientation ont lieu au moins une fois par semaine, sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle. Elles ne sont pas publiques.>></p> <p>↳ Les séances du bureau de conciliation ont lieu en principe une fois par semaine. La fréquence, les jours et heures d'audience sont prévus par le règlement intérieur du conseil de prud'hommes. Le président, après avis du vice-président, peut décider des audiences supplémentaires ou même déplacer les jours et heures habituels si les circonstances l'exigent.</p> <p>La décision d'accepter ou de refuser le report de l'audience de conciliation est une mesure d'administration judiciaire qui, en vertu de l'article 537 du CPC n'est sujette à aucun recours (Soc. 303-95 Cah. Prud. 96 n°2 p 20).</p> <p>↳ "s'agissant de la participation aux séances du bureau de conciliation, l'article R. 1454-8 du code du travail précise qu'elles ont lieu au moins une fois par semaine. Le décret précité ajoute " sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle ". <u>La tenue d'audience ayant pour seul objet de constater qu'il n'y a pas d'affaire n'est donc plus possible (circulaire du 31 juillet 2014 du ministère de la justice).</u></p>
<u>Huis Clos</u>	<p>Les séances du bureau de conciliation et d'orientation ne sont pas publiques (art. R1454-8 du code du travail ex art.R515-1). Toutefois lorsque la tentative de conciliation a échoué et qu'il est fait application des dispositions des articles R1454-14 et R1454-15 du code du travail (ex art. R.516-18), les audiences deviennent publiques (la porte du bureau est ouverte pour assurer la publicité).</p> <p>Lorsque le bureau de conciliation et d'orientation se transforme en bureau de Jugement restreint ses audiences sont publiques.</p>
<p>Art. L. 1454-1. -Le bureau de conciliation et d'orientation est chargé de concilier les parties.</p> <p>« Dans le cadre de cette mission, le bureau de conciliation et d'orientation peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité. »</p>	
<u>Rôle des conseillers</u>	<p>Participation active du bureau de conciliation et d'orientation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles</p> <p>↳ Il résulte des articles L1421-1 [ex art.L 511-1], R1454-10 [ex art.R. 516-13, R. 516-14] et R1454-11 [ex art.R. 516-41] du code du travail, que la conciliation, préliminaire obligatoire de l'instance prud'homale, est un acte judiciaire qui implique une participation active du bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles; en conséquence, cet acte ne peut être valable que si le bureau a rempli son office en ayant, notamment, vérifié que les parties étaient informées de leurs droits respectifs; si ces conditions de validité du procès-verbal de conciliation ne sont pas remplies, la juridiction prud'homale peut être valablement saisie. En constatant que le salarié n'avait obtenu en contrepartie de son désistement que des sommes qui lui étaient dues, la cour d'appel a fait ressortir que les juges conciliateurs n'avaient pas rempli leur office, en sorte que l'accord constaté par le procès-verbal de conciliation était nul;(Cass.Soc. 28/03/00 - Bull.00 - V - n°135).</p>
<u>Convocation devant le bureau de conciliation</u>	<p>Article R1452-3 (applicables aux instances introduites à compter du 1er août 2016).</p> <p><<Le greffe avise par tous moyens le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience lorsque le préalable de conciliation ne s'applique pas. Cet avis par tous moyens invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant la séance ou l'audience précitée et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie.>></p>

Article R1452-4 (applicables aux instances introduites à compter du 1er août 2016)

<<Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La convocation indique:

- 1° Les nom, profession et domicile du demandeur ;
 - 2° Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience à laquelle l'affaire sera appelée;
 - 3° Le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront, même en son absence, être prises contre lui et qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie.
- La convocation invite le défendeur à déposer ou adresser au greffe les pièces qu'il entend produire et à les communiquer au demandeur. Cette convocation reproduit les dispositions des articles R. 1453-1 et R. 1453-2 et, lorsque l'affaire relève du bureau de conciliation et d'orientation, celles des articles R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18. Est joint à la convocation un exemplaire de la requête et du bordereau énumérant les pièces adressées par le demandeur.>>

Les apports de la loi macron pour les dossiers enregistrés après la publication de la loi

Art. L.
1454-1. -

L'article. L. 1454-1. a été modifié: Le bureau de conciliation et d'orientation est chargé de concilier les parties.

« Dans le cadre de cette mission, le bureau de conciliation et d'orientation peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité. » ;

nouveaux articles

« Art. L. 1454-1-1. -En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, par simple mesure d'administration judiciaire:

« 1° Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, renvoyer les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423-13. La formation restreinte doit statuer dans un délai de trois mois ;

« 2° Renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant le bureau de jugement mentionné à l'article L. 1423-12 présidé par le juge mentionné à l'article L. 1454-2. L'article L. 1454-4 n'est pas applicable.

« À défaut, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement mentionné à l'article L. 1423-12.

« La formation saisie connaît de l'ensemble des demandes des parties, y compris des demandes additionnelles ou reconventionnelles.

« Art. L. 1454-1-2. -Le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état des affaires.

« Lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée devant le bureau de jugement, celui-ci peut assurer sa mise en état.

« Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.

« Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 communiquent aux conseillers rapporteurs, à la demande de ceux-ci et sans pouvoir opposer le secret professionnel, les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main-d'œuvre dont ils disposent.

« Art. L. 1454-1-3. -Si, sauf motif légitime, une partie ne comparait pas, personnellement ou représentée, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

« Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423-13.»

DÉROULEMENT DE L'AUDIENCE

Textes: L'audience de conciliation est régie par les articles R1454-7 et suivants du code du travail.

Article R1454-7 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) Le règlement intérieur établit un roulement au sein du bureau de conciliation et d'orientation entre tous les conseillers prud'hommes salariés et employeurs. Il peut prévoir l'affectation de certains conseillers prud'hommes par priorité à ce bureau. La présidence appartient alternativement au salarié et à l'employeur, suivant un roulement établi par ce règlement. Celui des deux qui préside le bureau le premier est désigné par le sort.

Article R1454-8 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) Les séances du bureau de conciliation et d'orientation ont lieu au moins une fois par semaine, sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle. Elles ne sont pas publiques.

Article R1454-9 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) En l'absence du président, ou du vice-président appelé à présider la séance du bureau de conciliation et d'orientation, la présidence peut être exercée par un conseiller faisant partie de l'assemblée à laquelle appartient le président ou le vice-président défaillant et désigné comme suppléant dans les formes prévues aux articles L. 1423-3 à L. 1423-8 et R. 1423-13. À défaut de cette désignation, la présidence revient au conseiller le plus ancien en fonctions dans la même assemblée. S'il y a égalité dans la durée des fonctions, la présidence revient au conseiller le plus âgé.

Article R1454-10 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) Le bureau de conciliation et d'orientation entend les explications des parties et s'efforce de les concilier. Un procès-verbal est établi. En cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. Il précise, s'il y a lieu, que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation et d'orientation. À défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations faites par les parties sur ces prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal par le greffier sous le contrôle du président.

Article R1454-11 En cas de conciliation, un extrait du procès-verbal, qui mentionne s'il y a lieu l'exécution immédiate totale ou partielle de l'accord intervenu, peut être délivré. Il vaut titre exécutoire.

Article R1454-12 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) Lorsque au jour fixé pour la tentative de conciliation le demandeur ne comparait pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, il est fait application de l'article L. 1454-1-3, sauf la faculté du bureau de conciliation et d'orientation de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure du bureau de jugement. Le bureau de conciliation et d'orientation peut aussi déclarer la requête et la citation caduques si le défendeur ne sollicite pas un jugement sur le fond. La déclaration de caducité peut être rapportée dans les conditions de l'article 468 du code de procédure civile. Dans ce cas, le demandeur est avisé par tous moyens de la date de la séance du bureau de conciliation et d'orientation, à laquelle le défendeur est convoqué par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

Article R1454-13 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) Lorsque au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparait pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, il est fait application de l'article L. 1454-1-3. Le bureau de conciliation et d'orientation ne peut renvoyer l'affaire à une audience ultérieure du bureau de jugement que pour s'assurer de la communication des pièces et moyens au défendeur.

Article R1454-14 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) Le bureau de conciliation et d'orientation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne comparait pas, ordonner :

1° La délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;

2° Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :

a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;

b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;

c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14 ;

e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ;

3° Toutes mesures d'instruction, même d'office ;

4° Toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

Au vu des pièces fournies par le salarié, il peut prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation prévue à l'article R. 1234-9. Cette décision récapitule les éléments du modèle d'attestation prévu à l'article R. 1234-10, permettant au salarié d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2.

Cette décision ne libère pas l'employeur de ses obligations résultant des dispositions des articles R. 1234-9 à R. 1234-12 relatives à l'attestation d'assurance chômage.

Elle est notifiée au Pôle emploi du lieu de domicile du salarié. Tierce opposition peut être formée par Pôle emploi dans le délai de deux mois.

Article R1454-15 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) Le montant total des provisions allouées en application du 2° de l'article R. 1454-14 est chiffré par le bureau de conciliation et d'orientation. Il ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Le bureau de conciliation et d'orientation peut liquider, à titre provisoire, les astreintes qu'il a ordonnées. Lorsqu'il est fait application de l'article mentionné au premier alinéa, les séances du bureau de conciliation et d'orientation sont publiques.

Article R1454-16 Les décisions prises en application des articles R. 1454-14 et R. 1454-15 sont provisoires. Elles n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont exécutoires par provision le cas échéant au vu de la minute. Elles ne sont pas susceptibles d'opposition. Elles ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps que le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise.

Article R1454-17 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) Dans les cas visés aux articles R. 1454-13 et R. 1454-14, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de jugement dans sa composition restreinte. Le greffier avise par tous moyens la partie qui ne l'aura pas été verbalement de la date d'audience.

Article R1454-18 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) En l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle, l'affaire est orientée vers le bureau de jugement approprié au règlement de l'affaire, désigné dans les conditions prévues à l'article L. 1454-1-1, à une date que le président indique aux parties présentes. Le greffier avise par tous moyens les parties qui ne l'auraient pas été verbalement de la date d'audience. Lorsque l'affaire est en état d'être immédiatement jugée et si l'organisation des audiences le permet, l'audience du bureau de jugement peut avoir lieu sur-le-champ.

Tentative de conciliation Les conseillers entendent en audience non publique le demandeur et le défendeur et tentent de rapprocher leurs points de vue. Les conseillers peuvent proposer aux parties une solution amiable (soit une indemnité forfaitaire transactionnelle et définitive évaluée en euros, soit l'exécution réciproque d'une obligation de faire).

Conciliation totale La conciliation est librement acceptée par les parties avant d'être actée dans un procès-verbal de conciliation totale qui est signé par les parties, par le président et par le greffier. La conciliation totale est un contrat judiciaire entre les parties qui met fin à l'instance. ⁴Le procès-verbal constitue un contrat judiciaire dressé en la forme authentique. Il n'est pas susceptible de recours (Cass. soc., 15 déc. 1971 : Bull. civ. 1971, V, n° 737).

Conciliation partielle Les parties peuvent se concilier sur une partie du litige, la conciliation est partielle. Seuls les points non conciliés seront examinés devant le bureau de jugement.

Barème des conciliations totales ■ L'article L1235-1, alinéa 1 du code du travail (modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 dispose: <<En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié>>.

■ L'article D1235-21 (Modifié par Décret n°2016-1582 du 23 novembre 2016) dispose: <<Le barème mentionné au premier alinéa de l'article L. 1235-1 est défini comme suit :

- deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à un an ;
- trois mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à un an, auxquels s'ajoute un mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à huit ans d'ancienneté ;
- dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de douze ans ;
- douze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre douze ans et moins de quinze ans ;
- quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et moins de dix-neuf ans ;
- seize mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre dix-neuf ans et moins de vingt-trois ans ;
- dix-huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre vingt-trois ans et moins de vingt-six ans ;
- vingt mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre vingt-six ans et moins de trente ans ;
- vingt-quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à trente ans.

Exigence d'un pouvoir écrit sauf pour l'avocat L'article 416 du code de procédure civile dispose que <<Quiconque entend représenter ou assister une partie doit justifier qu'il en a reçu le mandat ou la mission. L'avocat est toutefois dispensé d'en justifier. L'huissier de justice bénéficie de la même dispense dans les cas où il est habilité à représenter ou assister les parties>>.

Le dernier alinéa de l'article R 1453-2 du code du travail dispose que << Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation>>.

⁴ Si en vertu des dispositions de l'article R.516.5 du code du travail, un salarié ou un membre de l'entreprise peut en matière prud'homale valablement représenter l'employeur, il doit conformément aux prescriptions de l'article 416 du Nouveau code de procédure civile, justifier qu'il a reçu de l'employeur le mandat ou la mission. La personne qui se présente donc devant le bureau de conciliation doit remettre un pouvoir écrit émanant du représentant légal de la société. A défaut, encourrent l'annulation les procès-verbaux de conciliation partielle signés par cette personne, s'agissant d'une irrégularité de fond affectant la validité des actes. (Cass.Soc. 5/3/92 Tables Quinquennales 91/95 des Cahiers Prud'homaux n° 1423 page 157).

Absence de conciliation Si les parties ne peuvent trouver un arrangement, les points d'accord ou de désaccord sont notés dans le procès-verbal d'audience et l'instance se poursuit soit par un renvoi devant le bureau de jugement, soit par l'exercice des pouvoirs judiciaires du bureau de conciliation. Le bureau de conciliation entend les parties en leurs explications. Les faits ne sont donc pas notés, sauf si le président d'audience demande expressément au greffier de noter un fait ou un élément important. Le greffier précisera que c'est à la demande expresse du Président que les propos suivants sont notés: << ...>>. Les propositions qui n'ont pas abouti ne sont pas notées. Il ne peut être fait état des dires des parties qui n'ont pas été consignés, notamment lors de l'audience du bureau de jugement.

⁴ A défaut de leur consignation au procès-verbal dressé lors de l'audience de conciliation les faits invoqués par une partie seulement à cette audience ne sont pas dans le débat devant le bureau de jugement et celui-ci ne peut les retenir à l'appui de sa décision. (Cass. Soc. 26 juin 1986 Bull. 86 V n° 343).

La circulaire du 31/03/83 précise ce qui peut être noté. Notes d'audience après avoir constaté la non conciliation Il résulte du nouvel article R1454-10 (ex art. R 516-15) du code du travail que la consignation des déclarations des parties est une tâche qui incombe en propre au greffier. C'est donc à celui-ci d'apprécier d'une part sous quelle forme il doit traduire les déclarations des parties, et d'autre part sur quel document (dossier ou procès-verbal) il y a lieu de porter les notes.

Par suite, le greffier doit prendre ses notes spontanément sans attendre qu'elles lui soient dictées par le président du bureau. Le "contrôle du président", mentionné à l'article R1454-10 (ex art.R 516.-15), apparaît être essentiellement un contrôle a posteriori. Le président du bureau a la faculté de demander au greffier de donner lecture des notes qui ont été prises et, en cas de contestation émanant soit des parties, soit du président lui-même ou de l'autre conseiller prud'homme, il peut faire apporter par le greffier les compléments ou les modifications qu'il juge utiles. Au surplus, le greffier, en cours de rédaction, doit faire part au président des hésitations qu'il pourrait éprouver au sujet d'explications fournies par les parties qu'il lui semblerait avoir mal comprises ou mal entendues. Enfin, il appartient au président du bureau de conciliation de trancher les difficultés qui peuvent survenir pendant la consignation des déclarations.

Mise en état Il résulte de l'article R. 1454-1 qu'en cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation « assure la mise en état de l'affaire jusqu'à la date qu'il fixe pour l'audience de jugement ». (Cf fiche 16)

PHASE JUDICIAIRE

Conditions La phase judiciaire ne peut s'exercer que sur les chefs de demande qui restent en litige et qui nécessitent, soit une mesure d'instruction, soit la délivrance de documents ou le versement d'une provision.

Exercice des pouvoirs Le bureau de conciliation doit exercer ses pouvoirs judiciaires après un débat contradictoire (l'absence du défendeur régulièrement convoqué ne met pas obstacle à l'exercice de ces pouvoirs). Les parties exposent leurs prétentions respectives sur les demandes sur lesquelles le bureau de conciliation peut rendre une ordonnance.
Si une ordonnance est sollicitée, le bureau de conciliation doit impérativement prononcer une ordonnance qui fait droit à la demande ou qui la rejette.

Recours au partage de voix
Si les deux conseillers ne sont pas d'accord entre eux pour prendre une ordonnance, ils se déclarent en partage de voix. L'instance est à nouveau examinée dans le délai d'un mois par les mêmes conseillers sous la présidence du juge départiteur.

Exercice des pouvoirs Les conseillers délibèrent et rendent une ordonnance publique qui doit être motivée.

Les ordonnances du bureau de conciliation ne sont pas susceptibles d'opposition. Elles ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi qu'en même temps que le jugement sur le fond (sauf désignation d'un expert).
Le receveur cesse son contrat de travail et saisit le Conseil de prud'hommes pour faire constater la rupture de son contrat et obtenir le paiement de diverses indemnités. L'employeur conteste l'ordonnance du bureau de conciliation. Néanmoins, l'appel qu'il forme est déclaré irrecevable. En application de l'article R. 516-18 du Code du travail, les décisions prises par le bureau de conciliation ne peuvent, sauf excès de pouvoir, être frappées d'appel qu'avec le jugement sur le fond. (Cass. soc., 29 janv. 1998, n° 96-40.333, n° 449 D - Jurisp.Soc.Lamy n° 10 du 19/03/98 & - Trav. et Protect. Soc. Ed. du Juris-class juin 98 p.26).

Délibéré La présence du greffier lors du délibéré même s'il n'a pas participé à la discussion, ni à l'élaboration, constitue une violation du secret du délibéré et autorise la cour d'appel à prononcer la nullité (Cour d'appel de Rennes 18/12/97 Cah.Prud'homaux 98 n° 2 p.29).

Publicité L'audience de conciliation devient publique lorsque le bureau de conciliation fait usage de ses pouvoirs judiciaires : pour les débats et le prononcé (la publicité des débats est mise en évidence par l'ouverture de la porte de la salle de conciliation).

Pouvoirs Les pouvoirs du bureau de conciliation sont définis par les articles R1454-10 à R1454-18 du code du travail:
Article R1454-10 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) Le bureau de conciliation et d'orientation entend les explications des parties et s'efforce de les concilier. Un procès-verbal est établi.
 En cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. Il précise, s'il y a lieu, que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation et d'orientation.
 A défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations faites par les parties sur ces prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal par le greffier sous le contrôle du président.

Article R1454-14 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) Le bureau de conciliation et d'orientation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne comparait pas, ordonner :
 1° La délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;
 2° Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :
 a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;
 b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;
 c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'incapacité médicale consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14 ;
 e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ;
 3° Toutes mesures d'instruction, même d'office ;
 4° Toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.
 Au vu des pièces fournies par le salarié, il peut prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation prévue à l'article R. 1234-9. Cette décision récapitule les éléments du modèle d'attestation prévu à l'article R. 1234-10, permettant au salarié d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2.
 Cette décision ne libère pas l'employeur de ses obligations résultant des dispositions des articles R. 1234-9 à R. 1234-12 relatives à l'attestation d'assurance chômage.
 Elle est notifiée au Pôle emploi du lieu de domicile du salarié. Tierce opposition peut être formée par Pôle emploi dans le délai de deux mois.

Le bureau de conciliation peut ordonner la remise de documents en application de l'alinéa 4 de l'article R. 516-18 du Code du travail qui lui donne pouvoir d'ordonner toute mesure d'instruction, même d'office. (Cass.Soc 07/06/95 Bull. 95 - V - n° 187).

Le bureau de conciliation et d'orientation doit assurer la mise en état du dossier
 Le bureau de conciliation et d'orientation peut juger immédiatement le justiciable non comparant

Le bureau de conciliation peut ordonner la remise de documents en application de l'alinéa 4 de l'article R.516.18 du code du travail qui lui donne pouvoir d'ordonner toute mesure d'instruction même d'office (Cass.Soc. 7/6/95 Bull. 95 V n° 187).
 Le résultat de la combinaison des articles L.122.14.1 et R.516.18 du code du travail que la lettre de licenciement fait partie des pièces que l'employeur est tenu de délivrer. Dès lors, une cour d'appel peut décider que le bureau de conciliation ne commet pas d'excès de pouvoir en ordonnant la remise d'une lettre de licenciement à un salarié (Cass.Soc. 4/12/90 Bull 90 V n° 612).
 Le bureau de conciliation ne peut allouer une provision sur dommages-intérêts (Cass.Soc. 17/12/03 arrêt 2694 FD - juris data 2003-021559 tps avril 04 P.32).
 Le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes peut toujours ordonner la délivrance d'un certificat de travail et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer, même en présence d'une contestation sérieuse sur l'existence d'un contrat de travail. (Cass. soc., 15 avr. 2008, n° 07-41.139 D Semaine Soc.Lamy n° 1352)

Motivation Lorsque le bureau de conciliation statue sur une demande de mesures provisoires, il doit motiver son ordonnance (art. 455 du code de procédure civile).

L'absence d'ordonnance quand elle est demandée constitue un abus de pouvoir

Même pour refuser une demande le bureau de conciliation doit rendre une ordonnance motivée

Le bureau de conciliation doit rendre une ordonnance motivée même s'il rejette la demande d'ordonnance. Procéder autrement constitue un déni de justice propre à justifier un recours immédiat (CA Versailles, 6ème ch. soc., 24 juin 2003, n° 03/00611- LAMYPRUD'HOM 308-24).
Bien que les demandes de la salariée aient été expressément formulées, le bureau de conciliation s'est abstenu d'y répondre. En privant ainsi délibérément les parties du droit d'obtenir une réponse à leurs demandes, le bureau de conciliation a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, commettant ainsi un excès de pouvoir négatif et un véritable déni de justice. L'appel nullité diligenté par la salariée doit, dès lors, être déclaré recevable et il y a lieu de statuer sur la demande.
Aux termes des articles 454 à 456 du Code de procédure civile, les décisions de justice doivent être rédigées et consignées sous la forme d'un écrit comportant diverses mentions prescrites à peine de nullité. (CA PARIS Chambre 2 - arrêt du 18 Juin 2009 - : S 09/01902)
Le bureau de conciliation qui ne prend pas d'ordonnance alors qu'une mesure définie aux articles R1454-14 & R1454-15 est demandée constitue un abus de pouvoir.

En l'absence de décision formalisée écrite du bureau de conciliation à une demande précise de communication de pièce et au seul motif, non motivé et non authentifié par le greffier d'audience, qu'une telle demande outrepassait ses pouvoirs juridictionnels, le bureau de conciliation a donc nécessairement commis un déni de justice ;
Si effectivement et par application de l'article R.1454-16 alinéa 2 du code du travail, les décisions prises par le bureau de conciliation, ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps que le jugement sur le fond, l'appel immédiat est cependant admissible dès lors que le bureau de conciliation commet un excès de pouvoir ;
Si l'absence de motivation ne caractérise pas à elle seule l'excès de pouvoir, il en va tout autrement du refus de prendre une décision ;
En ne se prononçant pas sur ce qui lui est demandé, le bureau de conciliation a nécessairement commis un déni de justice, assimilable à un excès de pouvoir, puisque c'est sciemment qu'en l'espèce le bureau de conciliation ne s'est pas prononcé ; L'appel immédiat est donc recevable ; (CA de Chambéry 19/12/13 n° 13/01648 JMA)

Caractère provisoire

Les décisions du bureau de conciliation ordonnant la remise de pièces que l'employeur est légalement tenu de délivrer sont toujours provisoires. Le bureau de jugement statuant dans le cadre de la demande du salarié a pu confirmer la décision du bureau de conciliation, lui conférant ainsi un caractère définitif (Cass.Soc 06/07/76 - Cah.Prud'homaux n°2 de 1977 p.26).

Décisions

Les décisions prises par les conseillers du bureau de conciliation peuvent revêtir les formes suivantes :
soit procès-verbal d'audience, soit ordonnance, soit mention au dossier.

Exclusion de compétence

Les frais de déménagement ne sont pas visés par l'article R1454-14 (ex art. R.516-18) du code du travail
Dès lors que l'indemnité destinée au remboursement des frais de déménagement n'est pas comprise dans l'énumération limitative de l'article R. 516-18, car elle ne constitue pas une prime faisant partie intégrante de la rémunération et saurait être assimilée à un accessoire de salaire pouvant donner lieu à l'octroi d'une provision, il s'ensuit que la décision du bureau de conciliation qui en a ordonné le versement est entachée d'un excès de pouvoir manifeste qui justifie un appel immédiat et son annulation. (Cour Appel Versailles, 5ème Ch., 12-7-1984: Cah.Prud'homaux. n°5 - 1985 p.89).

Le bureau de conciliation n'a pas le pouvoir de statuer sur l'application de l'article 47 du code de procédure civile.
La décision du bureau de conciliation qui a excédé ses pouvoirs en statuant sur une demande de renvoi formée par application de l'article 47 du code de procédure civile en dehors des prévisions de l'article R. 516-18 du code du travail est susceptible d'appel immédiat.(Cass.Soc 16/12/98 - Bull. 98 V n° 567).

Le bureau de conciliation ne peut statuer sur les sommes dues par le salarié à l'employeur
L'article R1454-14 (ex art.R.516.18) du code du travail qui permet au bureau de conciliation du conseil de prud'hommes d'ordonner le versement de provisions notamment sur les indemnités de préavis, n'est applicable qu'à des sommes dues par l'employeur au salarié. Commet un excès de pouvoir le conseil de prud'hommes qui étend l'application de ce texte à des sommes dues à l'employeur (Soc. 6.5.97 Bull. 97 V n° 166).

Les indemnités au titre de l'irrégularité de la procédure et de licenciement sans cause réelle et sérieuse ne sont pas visés par l'article R1454-14 (ex art.R.516-18) du code du travail (cour d'appel d'Aix en Provence 29/09/20 Rôle N° 11/04868)

Déclarer un salarié à l'URSSAF et se prononcer sur la convention collective applicable constitue un abus de pouvoir (Ch soc Cour d'appel de Chambéry 22/01/08 07/01404).

La demande de résiliation ou la faute grave rend sérieusement contestable l'existence de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement (cour d'appel de Douai du 31/03/2010 N° 570/10)

Recours en cas d'excès de pouvoir

Les décisions du bureau de conciliation sont susceptibles d'appel immédiat en cas d'excès de pouvoir quel que soit le montant de la demande. (Cass. Soc. 12/06/86 Cah.Prud'homaux n° 8 de 1986 p.130).

L'article R1454-14 (ex art.R. 516-18) du code du travail ne prévoyant l'allocation d'une provision que lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, le bureau de conciliation ne peut ordonner le versement d'une provision qu'après avoir vérifié qu'il statue dans les limites du texte précité.

Dès lors que les juges du bureau de conciliation se sont bornés à énoncer le montant et la cause de la provision dont ils ordonnaient le versement sans donner aucun motif et après avoir uniquement indiqué ce que le demandeur réclamait, ils ont rendu une décision excédant les pouvoirs que l'article R. 516-18 du code du travail leur confère, susceptible d'un appel immédiat et qui doit être annulée (Cour Appel Paris, 18ème Ch., Sec. C., 4-1-1985: Cah.Prud'homaux. n° 5 - 1985 p.90).

Le bureau de conciliation ayant excédé ses pouvoirs en statuant sur une demande de renvoi formée par application de l'article 47 du code de procédure civile en dehors des prévisions de l'article R. 516-18 du code du travail. La décision de renvoyer l'affaire devant un conseil limitrophe est susceptible d'appel immédiat. (Cass. Soc. 16/12/98 Cah.Prud'homaux. N° 9 de 99 p.161).

L'absence de motivation d'une ordonnance rendue par le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, si elle constitue un vice de forme, ne caractérise pas, à elle seule, un excès de pouvoir justifiant, par dérogation à l'article R1454-16 (ex art.R. 516-19) du Code du travail, un appel immédiat.

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION - (SALAIRE & DOCUMENTS)

Attendu qu'il ressort des explications des parties
 des explications du demandeur (le défendeur non comparant ayant été convoqué par lettre recommandée et lettre simple du _____ dont l'accusé de réception a été signé le _____ / dont le pli est revenu au greffe avec la mention non réclamé, ce qui constitue la faute visée à l'article R1454-13 du code du travail (ex art R516-17) ;
Que M _____ a saisi le Conseil de Prud'hommes pour demander le paiement
 du salaire du mois de _____
 de l'indemnité de préavis _____
 de l'indemnité e congés payés _____
en faisant valoir _____ en produisant _____
Attendu que le défendeur fait valoir _____ et produit _____

SUR L'APPLICATION DES ARTICLES R1454-14 ET R1454-15 DU CODE DU TRAVAIL
Attendu qu'en application de l'article R1452-4 du code du travail, la convocation indique au défendeur le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation au vu des éléments fournis par son adversaire. Elle invite le défendeur à se munir de toutes les pièces utiles.
Cette convocation, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 1453-1, R. 1453-2, R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18.
Attendu qu'en application du 2° de l'article R1454-14 du code du travail (ex art R516-18), le bureau de conciliation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner " 2° Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :
a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;
b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;
c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'incapacité médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14
e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ; "
Attendu le bureau de conciliation est bien fondé à faire application des pouvoirs qui lui sont conférés par les articles R1454-14 et R1454-15 du code du travail dès lors que les demandes entrent dans le champ d'application de ces deux articles;

SUR LE SALAIRE DE

Attendu que l'article L3171-4 du code du travail définit le principe suivant: "En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.
Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.
Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.
Attendu qu'il ressort des éléments produits que M _____ a effectivement travaillé pendant la période du _____ au _____ ainsi que le prouvent _____ (les fiches de pontage, la feuille de paie ...) que le montant de sa créance s'élève à _____ au regard de son contrat de travail et des feuilles de paie produites.
Attendu que la charge de la preuve du paiement incombe à l'employeur et que nonobstant la délivrance de fiches de paie, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du paiement du salaire conformément aux règles de droit commun posées par les articles 1315, 1341 et 1347 du code civil. (Soc. - 11 janvier 2006.N° 04-41.231. BICC 638 N° 746).

SUR LA DELIVRANCE DU CERTIFICAT DE TRAVAIL

Attendu que l'article R1234-9 du code du travail (ex art.R351-5) dispose: " L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1".
Attendu que le certificat de travail doit respecter les formes imposées l'article D1234-6 (ex art. L.122-16) du code du travail qui dispose: "Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :
1° La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
2° La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.
Attendu qu'il ressort des éléments produits (contrat de travail, lettre d'engagement, de la lettre de licenciement et de la lettre de démission) que M _____ a effectivement travaillé du _____ au _____ en qualité de _____
 qu'il n'a pas reçu son certificat de travail que son certificat de travail n'est pas conforme
Qu'il convient d'ordonner la délivrance d'un certificat de travail

SUR L'ASTREINTE

Attendu qu'en application de l'article L131-1 alinéa 1 du Code des procédures civiles d'exécution, <<Tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision.>>;

SUR L'ATTESTATION ASSEDIC-POLE EMPLOI

Attendu que l'employeur est tenu, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés les attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations mentionnées à l'article L5421-2 (ex art. L351-2).
Attendu que l'attestation n'a pas été délivrée
Attendu que l'attestation n'est pas conforme à la lettre de licenciement et aux feuilles de paie
Attendu qu'il convient d'exercer les pouvoirs dévolus au bureau de conciliation en prenant une ordonnance immédiatement exécutoire;

EN CONSEQUENCE

Le bureau de conciliation statuant en audience publique en application des articles R1454-14 et R1454-15 du code du travail
ORDONNE à _____ (employeur) de payer à M _____
_____ € de provision sur salaire pour la période du _____ au _____
_____ € de provision sur congés payés
ORDONNE à _____ (employeur) de délivrer à M _____
la feuille de paie de _____
les documents suivants _____
A peine d'astreinte de _____ € par jour de retard à compter du _____ ème jour suivant la notification de la présente ordonnance
ORDONNE le renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement du _____ à _____ H pour plaidoirie.

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION (COMMUNICATION DES PREUVES EN MATIÈRE DE FAUTE GRAVE)

Attendu que M _____ a été licencié pour faute grave par courrier du _____ ;
Qu'il a saisi le Conseil de Prud'hommes pour contester le licenciement pour faute grave;

Attendu que la charge de la preuve de la faute grave, privative de l'indemnité compensatrice de préavis, incombe à l'employeur, lequel en est débiteur et prétend en être libéré. (Cass.Soc 21/11/84 - Cahiers Prud'homaux n° 7 de 1985 p.140) et (Cass.Soc 28/10/98 n° 96-43.413 - Jurisp.Soc.Lamy n° 28 du 19/1/99);
Attendu qu'en application du 3° de l'article R1454-14 du code du travail (ex art R516-18), le bureau de conciliation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner " Toutes mesures d'instruction, même d'office ";
Attendu que le demandeur conteste la faute grave qui lui est reprochée; qu'il doit conclure en premier; qu'il ne dispose pas de éléments de preuves sur lesquels l'employeur a fondé son licenciement pour faute grave;
Attendu que le procès doit se dérouler dans le délai raisonnable fixé par l'article 6-1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme;
Attendu que l'article 33 de la loi N° 91.650 du 9 juillet 1991 permet à tout juge, même d'office, d'ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision;
Attendu que l'article R1454-18 du code du travail (ex art R516-20-1) permet au bureau de conciliation de fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions;
Attendu que l'article 184 du code de procédure civile permet au juge, en toute matière, faire comparaître personnellement les parties ou l'une d'elles;
Attendu que la procédure de conciliation devant le Conseil de Prud'hommes est un acte judiciaire qui implique une participation active du bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles et qui lui impose donc de s'assurer qu'elles aient été pleinement informées de leurs droits, notamment par la communication des pièces nécessaires à la solution du litige ;
Qu'en toute hypothèse, à défaut de conciliation, il lui appartient en vertu des articles R. 1454-1 et suivants du code du travail de 'mettre l'affaire en état d'être jugée', ce qui implique le droit d'enjoindre aux parties de produire, dans le délai qu'il fixe, les pièces sur lesquelles reposent leurs prétentions ;
Attendu qu'en ordonnant à l'employeur, de rapporter la preuve de la gravité de la faute, privative des indemnités de préavis et de licenciement, de produire toutes pièces et éléments de preuve ayant conduit au licenciement pour faute grave du (de la) salarié(e) et sans lesquels, celui-ci (celle-ci) n'est pas en mesure de contester utilement la mesure dont il (elle) a été l'objet, le bureau de conciliation agit dans les limites des prérogatives qu'il tient des articles R. 1454-1 et suivants du code du travail, et sans inverser la charge de la preuve, ni porter atteinte au principe d'égalité des armes et du droit à un procès équitable (Cour d'appel de Chambéry 22/03/11 n11/00483);
Attendu qu'il convient d'exercer les pouvoirs dévolus au bureau de conciliation en prenant d'office une mesure d'instruction pour assurer la communication à peine d'astreinte des éléments de preuve sur les quels l'employeur a fondé son licenciement pour faute grave; pour assurer le respect des délais et pour assurer la clarté du débat judiciaire en entendant personnellement les parties;

EN CONSEQUENCE

Le bureau de conciliation statuant en audience publique en application des articles R1454-14 et R1454-15 du code du travail
ORDONNE D'OFFICE LA MESURE D'INSTRUCTION SUIVANTE:
1°) ORDONNE à _____ (employeur) de communiquer à M _____ tous les éléments de preuve sur lesquels il fonde son licenciement pour faute grave avant le _____ à peine d'astreinte de _____ euros par jour de retard à compter du _____ ème jour à compter de la notification de l'ordonnance
2°) ORDONNE au demandeur de communiquer au défendeur les notes ou conclusions et les pièces qu'il compte produire devant le bureau de jugement;
3°) ORDONNE au défendeur de communiquer au demandeur les notes ou conclusions et les pièces qu'il compte produire devant le bureau de jugement;
4°) ORDONNE à M _____ (demandeur) et à M _____ (PDG, DRH, RH,...) de comparaître en personne devant le bureau de jugement
5°) ORDONNE le renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement du _____ à _____ H pour plaidoirie ferme

VARIANTE POUR LE MOTIF ÉCONOMIQUE DU LICENCIEMENT

Attendu que M _____ a été licencié(e) pour motif économique par courrier du _____ ;
Qu'il a saisi le Conseil de Prud'hommes pour contester le son licenciement;
Attendu que la charge de la preuve du motif économique, incombe à l'employeur;

EN CONSEQUENCE

Le bureau de conciliation statuant en audience publique en application des articles R1454-14 et R1454-15 du code du travail
ORDONNE D'OFFICE LA MESURE D'INSTRUCTION SUIVANTE:1°) ORDONNE à _____ (employeur) de communiquer à M _____ tous les éléments de preuve sur lesquels il fonde son licenciement pour motif économique avant le _____ à peine d'astreinte de _____ euros par jour de retard à compter du _____ ème jour à compter de la notification de l'ordonnance