

Fiche technique procédure n° 4

Procédure prud'homale Bureau de Conciliation et d'Orientation

La Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 opère une évolution majeure de l'office du Bureau de Conciliation désormais dénommé Bureau de Conciliation et d'Orientation. Si son rôle premier est de " *concilier les parties* ".

(Code du Travail, art. L. 1454-1)

Il lui revient à défaut :

- d'orienter l'affaire vers la formation de jugement la plus adaptée,
(Code du Travail, art. L. 1454-1-1)
- il procède immédiatement au jugement lorsqu'une partie ne comparait pas.
(Code du Travail, art. L. 1454-1-3)

I. – La conciliation des parties

1. - Composition du bureau

Le Bureau de Conciliation et d'Orientation se compose toujours d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié.

(Code du Travail, art. L. 1423-13)

Comme auparavant, le roulement est organisé entre tous les conseillers prud'hommes par le règlement intérieur. Toutefois, certains conseillers prud'hommes peuvent être affectés par priorité à ce bureau, afin de se spécialiser dans la conciliation.

(Code du Travail, art. R. 1454-7)

2. - Organisation des séances de conciliation

Le décret n° 2016-660 ne modifie ni la fréquence des séances de conciliation, qui sont au moins hebdomadaires, ni les règles relatives à la dévolution de la présidence, fixées par la réglementation.

(Code du Travail, art. R. 1454-9)

3. - Le déroulement de la séance de conciliation

Depuis la Loi du 6 août 2015, les conseillers prud'hommes peuvent désormais préparer la séance de conciliation en disposant des pièces produites par les parties, ce qui permettra d'avoir une connaissance de la nature du litige et d'identifier le cas échéant les pièces manquantes. Il revient bien évidemment au Bureau de Conciliation et d'Orientation de respecter et de faire respecter le contradictoire, en ordonnant si nécessaire un report de la séance lorsqu'une ou plusieurs parties entend produire des pièces complémentaires qui apparaissent utiles à la tentative de conciliation. Rien n'interdit que des pièces qui n'ont pas été produites en amont de la séance le soient lors de celle-ci.

Comme auparavant, les séances de conciliation ne sont pas publiques.

(Code du Travail, art. R. 1454-8)

La loi a précisé que dans le cadre de sa mission de conciliation, le Bureau de Conciliation et d'Orientation " peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité ".

(Code du Travail, art. L. 1454-1)

En cas de litige relatif à la régularité du licenciement, le Bureau de Conciliation et d'Orientation peut proposer d'y mettre un terme par accord qui, aux termes de la nouvelle législation, issue de la Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 " 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. Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre ".

(Code du Travail, art. L. 1235-1)

En cas d'accord de conciliation, le barème précité figure dans les dispositions réglementaires.

(Code du Travail, art. D. 1235-21)

Les conditions d'établissement du procès-verbal de conciliation ou de non conciliation, partielle ou totale, sont inchangées.

(Code du Travail, art. R. 1454-10)

II. – L'orientation de l'affaire en cas d'échec partiel ou total de la conciliation.

Lorsqu'il n'a pas été possible d'aboutir à une conciliation totale, il revient au Bureau de Conciliation et d'Orientation de renvoyer le dossier devant le Bureau de Jugement dans les conditions prévues par la Loi.

(Code du Travail, art. L. 1454-1-1)

En effet, la réglementation précise que, “ *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 (...)* ”.

(Code du Travail, art. R. 1454-18)

1. – Les différentes orientations possibles.

a) Le renvoi vers le Bureau de Jugement dans sa composition restreinte.

Cette orientation est possible à deux conditions :

- il faut que “ **le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail** ”, le motif du licenciement (personnel ou économique) est donc indifférent, de même que le motif de la demande de résiliation,
- il faut par ailleurs que **les parties soient d’accord**.

Ces deux conditions sont cumulatives, ce qui signifie que le Bureau de Conciliation et d’Orientation excéderait ses pouvoirs en orientant l’affaire vers la composition restreinte contre l’accord de l’une ou de toutes les parties.

Les parties qui acceptent d’être jugées par ce Bureau de Jugement composé de deux conseillers au lieu de quatre bénéficient d’une procédure accélérée puisque le Bureau de Jugement doit **statuer dans les trois mois** de la décision d’orientation. Au vu des délais applicables, il est souhaitable que l’affaire qui fait l’objet d’une telle orientation soit déjà en état d’être jugée.

b) Le renvoi vers le Bureau de Jugement présidé par le juge du TGI.

L’affaire peut être renvoyée devant cette formation, soit sur accord des parties, soit si la nature du litige le justifie.

Les conditions sont donc ici alternatives, il n’est pas nécessaire que les parties soient d’accord pour une telle orientation. Il suffit que le Bureau de Conciliation estime que la nature du litige rende cette orientation appropriée, ce qui peut résulter de sa difficulté en droit ou en fait, du nombre de parties en cause, ou encore de ce que la question posée présente un caractère nouveau ou de principe.

Lorsque cette orientation est choisie, **la formation ne peut siéger de façon incomplète**. En effet, il est prévu que, “ *l’article L. 1454-4 n’est pas applicable* ”. Cette formation doit donc être impérativement composée de quatre conseillers et du juge du TJ (ex TGI).

(Code du Travail, art. L. 1454-1-1)

c) Le renvoi vers le Bureau de Jugement composé de quatre conseillers prud'hommes.

A défaut d'être renvoyée vers la formation restreinte ou vers la formation présidée par le juge du TGI, l'affaire est adressée au Bureau de Jugement statuant dans sa formation à quatre conseillers.

2. – Le régime de l'orientation.

a) L'orientation, une mesure d'administration judiciaire.

La décision d'orientation étant une mesure d'administration judiciaire, le Bureau de Conciliation et d'Orientation n'a pas à la motiver. Toutefois, rien n'interdit qu'il fasse connaître aux parties les raisons qui le conduisent à ne pas orienter l'affaire vers la formation restreinte ou la formation présidée par le juge du tribunal judiciaire, dans les hypothèses où les parties l'ont demandée.

b) Le moment auquel il est procédé à l'orientation.

L'orientation de l'affaire devrait en principe avoir lieu le jour même de la séance de conciliation, afin qu'elle emprunte au plus tôt le circuit le plus pertinent. Toutefois, rien n'interdit que l'orientation vers la composition restreinte ou celle présidée par le juge du TJ soit décidée après que la mise en état a commencé.

c) Les diligences du greffe.

Une fois la décision d'orientation prise, *“ Le greffier avise par tous moyens les parties qui ne l'auraient pas été verbalement de la date d'audience ”*.

(Code du Travail, art. R. 1454-18 alinéa 2)

Il n'est donc pas nécessaire de remettre un récépissé aux parties présentes.

3. – La possibilité dans tous les cas de tenir l'audience sur le champ.

Les dispositions réglementaires précisent que, *“ 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 ”*.

(Code du Travail, art. R 1454-18, alinéa 3)

Ainsi, comme dans l'état du droit antérieur à la Loi du 6 août 2015, le Bureau de Jugement peut toujours évoquer l'affaire immédiatement, sous réserve que l'organisation des audiences le permette.

Le Bureau de Conciliation et d'Orientation pouvant désormais juger immédiatement l'affaire en tant que Bureau de Jugement statuant en composition restreinte, lorsque le défendeur ne comparaît pas, la précision selon laquelle l'audience peut avoir lieu sur le champ ne vise que les hypothèses où l'affaire est renvoyée devant le Bureau de Jugement à quatre conseillers ou celui présidé par le juge du tribunal judiciaire.

III. – Le jugement immédiat lorsque le défendeur ne comparaît pas.

a) La transformation du Bureau de Conciliation et d'Orientation en Bureau de Jugement.

Alors que l'instance prud'homale était avant la Loi de 2015 clairement scindée entre la phase de conciliation et la phase de jugement, les parties étant nécessairement de nouveau convoquées pour la seconde, le législateur a entendu opérer un rapprochement vers le droit commun processuel qui permet le jugement de la partie non comparante, sans nouvelle convocation.

Une faculté ouverte en cas de non comparution d'une partie.

En effet, les nouvelles dispositions législatives prévoient que, "*si, sauf motif légitime, une partie ne comparaît 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*".

(Code du Travail, art. L. 1454-1-3)

Les conseillers composant le Bureau de Conciliation et d'Orientation ont donc vocation à juger sur le champ l'affaire. Ils statuent alors dans le cadre du Bureau de Jugement dans sa composition restreinte.

Une partie représentée est une partie comparante.

Pour mémoire, une partie est désormais admise à comparaître en personne ou représentée. Elle n'a plus à justifier, comme c'était le cas auparavant, d'un motif légitime pour être représentée. Il en résulte qu'une partie est comparante dès lors qu'elle est représentée par un avocat ou par tout mandataire mentionné à l'article R. 1453-2 muni d'un pouvoir spécial.

L'appréciation du motif légitime de non comparution.

En revanche, une partie qui ne comparaît ni en personne, ni par représentant, s'expose à être jugée en son absence, sauf à justifier d'un motif légitime excusant celle-ci. Il appartient au Bureau de Conciliation et d'Orientation d'apprécier un tel motif lorsqu'il est invoqué. Les difficultés de santé, de transports ou d'ordre familial ou encore une indisponibilité

professionnelle paraissent pouvoir être prises en compte, sous réserve bien évidemment d'avoir été portées à la connaissance de la juridiction en temps utile. Dans ce cas, le Bureau de Conciliation et d'Orientation, s'il l'estime opportun, a toute faculté d'ordonner un report de la séance de conciliation.

Le respect du principe du contradictoire.

Aux termes de la Loi, la partie qui ne comparaît pas s'expose à être jugée en son absence. C'est la conséquence logique de la non-comparution du défendeur, auquel cette information est d'ailleurs rappelée dans la convocation. Mais le demandeur s'expose aussi à ce que soit rendu un jugement contre lui, s'il ne comparaît pas. Encore faut-il dans ce cas que le défendeur comparant le demande, en application des dispositions législatives qui prévoient qu'il peut "*requérir un jugement sur le fond*".

(CPC, art. 468)

Dans une telle hypothèse, la recevabilité de la demande est toutefois subordonnée à la justification par le défendeur qu'il a communiqué ses prétentions au demandeur.

b) Traitement procédural en fonction de la partie non comparante.

- **Le demandeur ne comparaît pas**

Les dispositions réglementaires prévoient que si le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le Bureau de Conciliation et d'Orientation a trois possibilités :

(Code du Travail, art. R 1454-12)

- **juger l'affaire**, ainsi que le permet l'article L. 1454-1-3. Cela suppose que le défendeur le demande et qu'il justifie avoir communiqué ses pièces et moyens au demandeur non comparant. En application de l'article 468 du code de procédure civile, le jugement sera alors contradictoire ;
- **renvoyer l'affaire** à une audience ultérieure du Bureau de Jugement statuant en formation restreinte. Cette faculté, conforme au droit commun de l'article 468 précité, est une mesure d'administration judiciaire ;
- **déclarer la requête caduque** (ou la citation, lorsqu'une assignation a été délivrée). La décision de caducité est, en application de l'article R. 1454-26, notifiée aux parties par lettre recommandée avec avis de réception. La caducité peut être rapportée dans les conditions de l'article 468 précité, c'est-à-dire « si le demandeur fait connaître au greffe dans un délai de quinze jours le motif légitime qu'il n'aurait pas été en mesure d'invoquer en temps utile ». Dans ce cas, le greffe avise par tous moyens le demandeur de la date de la nouvelle séance de conciliation. Le défendeur est quant à lui convoqué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;

- **Le défendeur ne comparait pas**

Les dispositions réglementaires prévoient que si le défendeur ne comparait pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le Bureau de Conciliation a deux possibilités :

(Code du Travail, art. R 1454-13)

- **juger l'affaire**, ainsi que le prévoit l'article L. 1454-1-3. En pratique, cette issue devrait être la plus fréquente, puisque le demandeur aura communiqué préalablement ses pièces à son adversaire et que le greffe aura adressé dans la convocation du défendeur la requête du demandeur ;
- **ordonner un renvoi de l'affaire** en la reportant à une autre audience. Ainsi que le précise l'article R. 1454-13, le renvoi ne devra être ordonné que pour assurer le respect du principe du contradictoire, lorsque le demandeur ne justifie pas avoir communiqué ses pièces au défendeur. L'article R. 1454-17 précise qu'en cas de renvoi, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du Bureau de Jugement dans sa formation restreinte.