

Fiche technique procédure n° 8

Procédure prud'homale Bureau de Jugement

I. – La Mise en Etat .

La Loi prévoit que, « *lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée devant le Bureau de Jugement, celui-ci peut assurer sa mise en état* ».

(Code du Travail, art. L. 1454-1-2)

1. - Les cas dans lesquels le Bureau de Jugement assure la mise en état.

a) L'affaire a fait l'objet d'une tentative de conciliation préalable.

Il résulte des dispositions législatives que le législateur a, par principe, confié la mise en état au Bureau de Conciliation et d'Orientation. Toutefois, il n'est pas impossible que le Bureau de Jugement se trouve saisi d'un dossier qui n'est pas prêt à être plaidé :

(Code du Travail, art. L. 1454-1-2, al 1)

- soit en raison d'une évolution imprévisible du litige,
- soit en raison d'une insuffisance de la mise en état, ce qui nécessitera que les difficultés constatées fassent l'objet d'un retour d'expérience entre les conseillers prud'hommes, par exemple lors des assemblées générales, afin d'identifier la cause des difficultés,
- soit en raison d'une procédure de saisine directe du Bureau de Jugement telle que prévue par les textes.

Si le dossier a été transmis par le Bureau de Conciliation et d'Orientation au motif du défaut de diligence d'une des parties, il n'y a pas lieu d'ordonner un nouvel échange de pièces.

b) L'affaire relève d'un cas de saisine directe du Bureau de Jugement.

Il revient également au Bureau de Jugement de mettre le dossier en état dans les cas où la Loi prévoit une saisine directe. C'est le cas, en particulier, lorsqu'il connaît de demande de :

- requalification du CDD en CDI,
(Code du Travail, art. L. 1245-2)
- requalification de la mission d'intérim en CDI,
(Code du Travail, art. L. 1251-41)

- ou de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur.
(Code du Travail, art. L. 1451-1)

Lorsque la Loi prévoit que le Bureau de Jugement est directement saisi, il ne peut s'agir que de la formation à quatre conseillers prud'hommes. En effet, par hypothèse, l'affaire ne relève pas de la tentative préalable de conciliation et n'a donc pu faire l'objet d'une orientation par le Bureau de Conciliation et d'Orientation.

2. - Le rôle de mise en état du Bureau de Jugement

Les pouvoirs de mise en état du Bureau de Jugement sont ceux du Bureau de Conciliation et d'Orientation, sans préjudice des dispositions du titre VII du livre premier du Code de Procédure Civile.

La réglementation précise ainsi que le Bureau de Jugement peut prendre toutes mesures nécessaires à sa mise en état mentionnées à l'article R. 1454-1. Il lui revient de fixer les délais et les conditions de communication des prétentions, moyens et pièces.
(Code du Travail, art. R. 1454-19)

En outre, la réglementation précise que, *“ à défaut pour les parties de respecter les modalités de communication fixées, le Bureau de Jugement peut rappeler l'affaire à l'audience, en vue de la juger ou de la radier ”*.
(Code du Travail, art. R. 1454-19, al 2)

3. - Les mesures d'instruction.

Le Bureau de Jugement peut également ordonner toutes mesures d'instruction utiles. A cette fin, la réglementation précise que, *“ il peut désigner au sein de la formation un ou deux conseillers rapporteurs qui disposent des pouvoirs mentionnés à l'article R. 1454-2 ”*, les mêmes dispositions prévoient aussi que, *“ il peut ordonner toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux »*.
(Code du Travail, art. R. 1454-19-1)

4. - La dispense de comparution.

La réglementation prévoit également que le Bureau de Jugement peut dispenser une partie qui en fait la demande de se présenter à une audience ultérieure.
(Code du Travail, art. R. 1454-19-2)

Dans ce cas, la communication entre les parties est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par notification entre avocats et il en est justifié auprès du Bureau de Jugement dans les délais impartis.

En application des dispositions législatives, le jugement rendu dans ces conditions est contradictoire.

(CPC, art. 446-1)

Néanmoins, le Bureau de Jugement a toujours la faculté d'ordonner que les parties se présentent devant lui.

II. – Le déroulement de l'audience.

1. – La composition du Bureau de Jugement mentionné à l'article L. 1423-12 présidé par le juge mentionné à l'article L. 1454-2

Les dispositions réglementaires qui permettent que le juge du TJ statue seul à l'issue des débats lorsque la formation n'est pas réunie au complet, ne s'applique qu'en cas de départage.

(Code du Travail, art. R. 1454-31)

Cette disposition ne s'applique donc pas devant la formation du Bureau de Jugement présidée par le juge du tribunal judiciaire à laquelle l'affaire a été renvoyée par le Bureau de Conciliation et d'Orientation en application des nouvelles dispositions législatives.

(Code du Travail, art. L. 1454-1-1, 2°)

En effet, la dernière phrase de cet article prévoit que, lorsque cette orientation a été décidée, "*l'article L. 1454-4 n'est pas applicable*". Or, c'est cet article qui organise le délibéré lorsqu'en cas de départage, le Bureau de Conciliation et d'Orientation, le Bureau de Jugement ou la formation ne peut se réunir au complet.

Lorsque le Bureau de Conciliation et d'Orientation procède à cette orientation, l'audience ne peut donc être tenue que par une formation complète, composée de quatre conseillers prud'hommes et du juge du TJ.

2. – Les règles générales relatives à l'oralité

Il est renvoyé à la fiche relative à l'assistance et à la représentation des parties quant à la possibilité pour toute partie de se référer à ses écritures et à l'obligation de structuration et de consolidation des écritures prises lorsque toutes les parties comparantes sont assistées ou représentées par un avocat.

Les parties représentées par un avocat et ayant conclu par écrit seront réputées avoir abandonné leurs prétentions et moyens qu'elles n'auraient pas repris dans leurs dernières conclusions.

3. – L'exclusion des éléments communiqués tardivement.

Lorsqu'il appelle une affaire à l'audience pour la juger, le Bureau de Jugement veille au respect du calendrier imparti. En effet, la réglementation prévoit que, *“ sont écartés des débats les prétentions, moyens et pièces communiqués sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense ”*.

(Code du Travail, art. R. 1454-19, al 3)

Une partie ne sera ainsi pas admise à communiquer tardivement ses prétentions, moyens et pièces si elle n'est pas en mesure d'invoquer un motif légitime et que la tardiveté de cette communication porte atteinte aux droits de la défense. Cela signifie que le Bureau de Jugement pourra mettre l'affaire en délibéré sans avoir à examiner la prétention, le moyen ou la pièce en question, tout en justifiant les raisons pour lesquelles il exclut ces éléments des débats.

III. - Le jugement en cas de non-comparution d'une partie.

1. – Non comparution du défendeur

La réglementation prévoit que, *“ lorsque le défendeur ne comparait pas le jour du jugement, il est statué sur le fond. Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est avisé par tous moyens de la prochaine audience du Bureau de Jugement ”*.

(Code du Travail, art. R. 1454-20)

Cette règle s'applique que l'affaire ait été transmise par le Bureau de Conciliation et d'Orientation ou relève d'un cas de saisine directe du Bureau de Jugement.

Lorsque le défendeur a fait valoir en temps utile un motif légitime d'absence (maladie, raisons familiales impérieuses...), il n'est plus nécessaire de lui adresser une nouvelle convocation par lettre recommandée. L'intéressé doit simplement être avisé par tous moyens de la date de l'audience à laquelle l'affaire est renvoyée.

2. – Non comparution du demandeur

La réglementation prévoit que, *“ dans le cas où, sans motif légitime, le demandeur ne comparait pas devant le bureau de jugement, il est fait application de l'article 468 du code de procédure civile. Si après avoir été prononcée, la déclaration de caducité est rapportée, le*

demandeur est avisé par tous moyens de la date d'audience devant le bureau de jugement, à laquelle le défendeur est convoqué par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception”.

(Code du Travail, art. R. 1454-21)

Il en résulte qu'en cas de non comparution du demandeur devant le Bureau de Jugement :

- le défendeur peut requérir un jugement sur le fond qui sera contradictoire. Cela suppose cependant que le Bureau de Jugement s'assure que les prétentions du défendeur ont été préalablement notifiées au demandeur,
- le Bureau de Jugement peut, même d'office, déclarer caduque la requête (ou la citation lorsque l'instance a été introduite par assignation). La déclaration de caducité peut être rapportée 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. La spécificité est que le demandeur est alors avisé par tous moyens et le défendeur convoqué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Est donc supprimée la règle antérieure à la Loi de 2015 selon laquelle, lorsque le Bureau de Jugement déclare la citation caduque, la demande peut être renouvelée une fois. Désormais, en cas de caducité, l'instance ne peut être reprise qu'à condition que le demandeur justifie d'un motif légitime d'absence justifiant que la déclaration de caducité soit rapportée.

Ces dispositions s'appliquent que l'affaire ait été transmise par le Bureau de Conciliation et d'Orientation (le demandeur ayant par hypothèse comparu) ou qu'elle relève d'un cas de saisine directe du Bureau de Jugement.

(Code du Travail, art. R. 1454-21)

IV. – La conciliation par le Bureau de Jugement

Ainsi que l'énonce les dispositions du droit commun, *“ il entre dans la mission du juge de concilier les parties ”*.

(CPC, art. 21)

Qu'il soit saisi directement de l'affaire ou que celle-ci ait fait l'objet d'une tentative de conciliation par le Bureau de Conciliation et d'Orientation, le Bureau de Jugement peut tenter de concilier les parties.

Les dispositions réglementaires antérieures à la Loi de 2015 restent inchangées lorsqu'elles énoncent que, *“ lorsque les parties se concilient, même partiellement, le Bureau de Jugement constate dans un procès-verbal la teneur de l'accord intervenu. S'il y a lieu, le procès-verbal précise que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le Bureau de Jugement ”*.

(Code du Travail, art. R. 1452-22)

V. – La mise en délibéré et le prononcé du jugement.

Les règles relatives au délibéré et à la présidence du Bureau de Jugement restent inchangées.
(Code du Travail, art. R. 1454-23 et R. 1454-24)

Toutefois, sont apportées des précisions quant au prononcé du jugement, la réglementation énonçant désormais que, *“ à l’issue des débats et si la décision n’est pas immédiatement rendue, le président indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé, le cas échéant par sa mise à disposition au greffe de la juridiction. S’il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tous moyens. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue ”*.

(Code du Travail, art. R. 1454-25)

1. – La décision peut être rendue à l’issue des débats

Cette possibilité de rendre la décision sur le siège doit rester exceptionnelle et ne s’appliquer qu’aux cas les plus simples, la multiplicité des demandes et l’examen des moyens avancés de part et d’autre rendant généralement impossible une décision immédiate. Toutefois, lorsque le Bureau de Jugement s’estime en mesure de rendre immédiatement sa décision, les exigences de l’impartialité objective recommandent qu’il se retire préalablement pour délibérer.

En outre, cela suppose en pratique que la décision rendue puisse être sur-le-champ formalisée et signée.

2. – Lorsque la décision ne peut être immédiatement rendue, il revient au président d’indiquer aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé

L’information donnée aux parties de la date du prononcé n’incombe pas au greffier d’audience mais au président. Il est donc indispensable que celui-ci s’assure dès avant l’audience auprès du greffe des dates disponibles pour le prononcé.

Le délai jusqu’à la date du prononcé doit permettre l’examen nécessaire au traitement de l’affaire sans excéder un délai raisonnable. Il est indispensable qu’à la date fixée pour le délibéré la décision soit formalisée et signée.

La décision peut être prononcée :

- soit par lecture du jugement à une audience publique,
- soit par mise à disposition au greffe.

3. – Le prorogé du jugement doit être nécessairement motivé

La réglementation précise que, *“ s’il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tous moyens. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue ”*.

(Code du Travail, art. R. 1454-25)

Cette disposition est une reprise du droit commun.

(CPC, art. 450)

La décision de proroger un délibéré doit conserver un caractère exceptionnel et il est de la responsabilité du président d’audience d’en informer les parties avant la date de délibéré initialement fixée, par un avis exposant les motifs de la prorogation et la nouvelle date de délibéré. L’envoi matériel de cet avis par tous moyens relève des diligences du greffe. Il est donc essentiel que le président d’audience informe suffisamment à l’avance le greffe de sa décision de proroger le délibéré, en lui communiquant les motifs de cette prorogation.