

## CONSEIL DE PRUD'HOMMES Bureau de conciliation et d'orientation (BCO) – Absence d'une partie – Transformation en Bureau de jugement restreint – Conditions.

Première espèce

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BOBIGNY (Bureau de jugement restreint) 13 juillet 2017

M. A. c. SARL Heria (RG n° 16/03.920)

### FAITS ET MOYENS DES PARTIES

M. X. a été engagé par la SARL Heria par contrat de travail à durée indéterminée écrit en date du 9 septembre 2014 et à effet du 4 août 2014 en qualité de chef de chantier niveau 1, coefficient 250, en dernier lieu en qualité de chef de chantier M02, échelon 2, coefficient 270, étam.

La moyenne de ses trois derniers mois de salaire s'élevait à 2.660 euros pour 151,67 heures au vu des bulletins de paie produits aux débats.

Les relations contractuelles sont soumises aux dispositions de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, catégorie ouvriers plus de 10 salariés.

Par courrier (LRAR) en date du 30 septembre 2016, M. X. adresse à la SARL Heria les réclamations suivantes :

*« Je suis chef de chantier pour vous depuis deux ans et demi.*

*Je travaille pour vous sur le chantier de Pantin, près de l'église de Pantin, avec la société depuis plusieurs mois. Un jour, le 9 septembre, je viens au travail à mon poste, et le client m'a dit qu'on devrait partir, car l'entreprise ne travaillait plus avec lui. Je vous ai appelé, et vous m'avez confirmé ce que m'avait dit le client. Depuis ce moment, j'essaie de vous appeler. Mais j'ai beaucoup de mal à vous joindre, et à chaque fois que j'y arrive, vous me dites de ne pas m'inquiéter. Mais comment pourrais-je ne pas m'inquiéter, alors que je n'ai pas de salaires depuis le mois d'août, et je n'ai pas de fiche de paie depuis juillet. J'ai un enfant à charge, ma femme ne travaille pas. Je suis dans une situation difficile. Je ne demande qu'à reprendre mon travail. J'ai besoin de ma paie pour vivre ».*

M. X. a introduit une requête de saisine devant le BCO le 12 octobre 2016.

Puis, par assignation par voie d'huissier en date du 14 novembre 2016, a convoqué la SARL Heria à l'audience de BCO du 8 décembre 2016 à 15h.

### La partie demanderesse expose

Qu'elle sollicite l'application des dispositions de l'article L. 1454-1-3 du Code de travail.

Qu'en effet, malgré la citation, comprenant le bordereau de pièces et ses conclusions en date du 14 novembre 2016, à la SARL Heria pour l'audience de BCO en date du 8 décembre 2016 à 15 h, celle-ci n'es pas comparante, ni représentée sans motif légitime.

Qu'en conséquence le BCO statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte.

### La partie défenderesse expose en réplique

Bien que régulièrement convoquée à l'audience de BCO du 8 décembre 2016 à 15 h par citation d'huissier en date du 14 novembre 2016, comprenant l'ensemble des pièces et conclusions, la SARL Heria n'est pas comparante, ni représentée sans motif légitime.

### MOTIFS DE LA DÉCISION

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

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

**Qu'en l'espèce, la SARL Heria n'est pas comparante, ni représentée sans motif légitime.**

**Le demandeur justifie avoir communiqué contradictoirement ses pièces et moyens permettant au Conseil de statuer.**

**Qu'en conséquence, le bureau de conciliation et d'orientation se transforme en bureau de jugement restreint.**

(...)

### PAR CES MOTIFS

**Le Conseil, statuant publiquement, en sa formation de bureau de jugement restreint, par jugement réputé contradictoire, en premier ressort,**

**PRONONCE la résiliation du contrat de travail de X. aux torts de la SARL Heria au 9 mars 2017.**

**CONDAMNE la SARL Heria à payer à X. les sommes suivantes :**

- 8.645 euros (huit mille six cent quarante-cinq euros) à titre de salaire d'août à octobre 2016 ;
- 864 euros (huit cent soixante-quatre euros) à titre de congés payés afférents ;
- 5.320 euros (cinq mille trois centvingt euros) à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 532 euros (cinq cent trente-deux euros) à titre de congés payés afférents ;
- 1.549 euros (mille cinq cent quarante-neuf euros) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 15.960 euros (quinze mille neuf cent soixante euros) à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 1.500 euros (mille cinq cent euros) sur le fondement de l'article 700 du CPC.

**RAPPELLE** que les créances de nature salariale porteront intérêts de droit à compter de la citation par huissier de la partie défenderesse devant le bureau de conciliation, soit le 14/11/16, et les créances à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du présent jugement.

**ORDONNE** la remise des documents sociaux conformes au présent jugement.

**ORDONNE** l'exécution provisoire à titre de l'article 515 du CPC.

**DÉBOUTE** M. X. du surplus de ses demandes.

**CONDAMNE** la SARL Heria aux dépens.

(M. Le Faucheur, prés. – M<sup>e</sup> Breton substituant M<sup>e</sup> Lowy, av.)

## Deuxième espèce

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE NÎMES (Bureau de jugement restreint) 23 février 2017

M. B. c. M. C., enseigne commerciale Recobat (RG n° 16/00.712)

### RAPPEL DES FAITS

Monsieur H., par assignation réalisée par voie d'huissier de justice, a cité à comparaître Monsieur C., enseigne commerciale Recobat devant le bureau de conciliation.

À l'audience du bureau de conciliation du 17 janvier 2007, l'affaire appelée, Monsieur H., représenté par son conseil Maître Serge Desmots, comparait seul.

La partie défenderesse, convoquée par citation à comparaître, est absente.

Monsieur H. sollicite que le bureau de conciliation se saisisse de ses pouvoirs et juge l'affaire au principal.

L'article L. 1454-1-3 du Code du travail expose que « *si, sauf motif légitime, une partie ne comparait pas, personnellement ou représentée, le bureau de conciliation peut juger l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués* », que « *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. 1454-2* ».

Le bureau de conciliation constate, d'une part, que la partie mise en cause n'a justifié auprès du Conseil d'aucun motif légitime d'absence et, d'autre part, la communication pour citation à comparaître avec ses pièces et moyens de droit.

En conséquence de cette situation constatée par le bureau de conciliation, le caractère impératif de transformation en bureau de jugement dans sa composition restreinte s'impose et examine les demandes de Monsieur H.

Monsieur H. expose qu'il a été engagé du 20 mai 2015 au 28 juillet 2015, selon contrat à durée déterminée, en qualité de manœuvre par Monsieur C. Que la relation de travail s'est poursuivie du 29 juillet 2015 par un nouveau CDD conclu jusqu'au 29 janvier 2016.

Le 30 novembre 2015, Monsieur C. a mis fin de manière prématurée au contrat de travail de Monsieur H. sans aucun motif.

Le 24 décembre 2015 Monsieur C. a communiqué à Monsieur H. ses documents de fin de contrat, ainsi

que des bulletins de paie manuscrits pour octobre et novembre 2015, sans les paiements correspondants.

Après diverses démarches de Monsieur H. auprès de son employeur pour contester son solde de tout compte et obtenir la régularisation de ses salaires, il a saisi la juridiction en référé le 15 septembre 2016 pour obtenir le paiement des salaires et une saisine au fond des demandes suivantes :

(...)

### PAR CES MOTIFS

**Le bureau de conciliation, statuant en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L.1423-13 du Code du travail, en application de l'article L.1454-1-3 du Code du travail, publiquement, par décision réputée contradictoire, après en avoir délibéré conformément à la loi et en premier ressort,**

### CONDAMNE

**Monsieur C. à payer à Monsieur H. les sommes suivantes :**

- 2.102,10 € net au titre des salaires et indemnités de fin de contrat
- 3.659,02 € pour rappel de salaire
- 311,01 € au titre de l'indemnité des congés payés et précarité
- 1.000,00 € au titre de dommages et intérêts pour l'absence de paiement d'une partie de salaire.

**DIT** que la rupture anticipée du contrat à durée déterminée est abusive.

### CONDAMNE

**Monsieur C. à payer à Monsieur H. les sommes suivantes :**

- 3.033,40 € au titre de d'indemnité de rupture abusive du contrat à durée déterminée
- 1.000,00 € pour non-respect de procédure disciplinaire
- 9.120,00 € d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé

**DIT** que la présente décision sera communiquée au procureur de la République.

**DIT** que les dépens seront supportés par M. C.

(M. Sastre, prés. - M. Desmots, av.)

### PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 16 janvier 2017 (convocations envoyées le 16 janvier 2017)
- Bureau de conciliation et d'orientation du 15 mars 2017
- Renvoi devant le juge départiteur
- Débats à l'audience de départage du 8 septembre 2017
- À l'audience devant la formation de départage du 8 septembre 2017, les parties et leurs conseil sont comparus comme indiqué en première page, et ont respectivement été entendus en leurs réclamations, moyens de défense, explications et conclusions.
- À la clôture des débats, la formation de départage n'a pas rendu son jugement sur le siège, l'affaire a été mise en délibéré pour un prononcé par mise à disposition le 27 octobre 2017 ;

### EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur D. a été engagé par contrat à durée indéterminée en date du 6 octobre 2015 par la société Mend's en qualité d'agent technique, à temps complet.

Par courrier en date du 20 décembre 2016, la société Mend's a convoqué D. à un entretien préalable à un licenciement prévu le 28 décembre 2016, avec mise à pied conservatoire.

Par courrier en date du 2 janvier 2017, la société Mend's a notifié à Monsieur D. son licenciement pour faute grave.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale du commerce de gros et l'entreprise occupait à titre habituel au moins onze salariés lors de la rupture des relations contractuelles.

**Monsieur D. a saisi le Conseil de prud'hommes de Longjumeau le 16 janvier 2017 et les parties ont été convoquées à l'audience de conciliation du 15 mars 2017.**

**Le bureau de conciliation et d'orientation n'ayant pu se départager, l'affaire a été renvoyée devant la même formation du Conseil de prud'hommes présidée par un juge départiteur à l'audience du 8 septembre 2017.**

**Lors de l'audience du 8 septembre 2017, Monsieur D. était présent, assisté par son conseil.**

**La société Mend's, régulièrement convoquée, n'a pas comparu, ni été représentée et n'a pas fait connaître les motifs de son absence.**

**Le bureau de conciliation et d'orientation a fait droit à la demande de Monsieur D. et a décidé de juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens communiqués à la société**

**Mend's.**

[...]

### PAR CES MOTIFS

**Le bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de prud'hommes en sa formation de départage,**

**statuant en tant que bureau de jugement en application des articles R. 1454-13 et L. 1454-1-3 du Code du travail, par jugement réputé contradictoire et rendu en premier ressort, après en avoir délibéré conformément aux dispositions de l'article L. 1454-2 du Code du travail,**

**DIT sans cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur D. par la société Mend's ;**

**CONDAMNE la société Mend's à payer à Monsieur D. les sommes suivantes :**

**- 1.542,64 euros brut (mille cinq cent quarante-deux euros et soixante-quatre centimes) à titre d'indemnité de préavis, outre 154,26 euros brut (cent cinquante-quatre euros et vingt-six centimes) au titre des congés payés y afférents ;**

**- 385,66 euros brut (trois cent quatre-vingt-cinq euros et soixante-six centimes) au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;**

**- 618,66 euros brut (six cent dix-huit euros et soixante-six centimes) à titre de rappel de salaire du 20 au 31 décembre 2016, outre 61,86 euros (soixante et un euros et quatre-vingt-six centimes) au titre des congés payés y afférents ;**

**- 4.627,91 euros brut (quatre mille six cent vingt-sept euros et quatre-vingt-onze centimes) à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;**

**avec intérêts au taux légal à compter du 17 Janvier 2017 ;**

**CONDAMNE la société Mend's à remettre à Monsieur D. une attestation Pôle Emploi conforme au présent jugement, un certificat de travail conforme et un bulletin de salaire de janvier 2017, sous astreinte provisoire de 100,00 euros par jour de retard et par document, et ce à compter d'un délai de 15 jours à compter de la signification de la présente décision ;**

**DIT que l'astreinte provisoire court pendant un délai maximum de trois mois, à charge pour Monsieur D., à défaut de remise des documents à l'expiration de ce délai, de solliciter du Conseil de prud'hommes de Longjumeau, la liquidation de l'astreinte provisoire et le prononcé de l'astreinte définitive ;**

**FIXE à la somme de 1.542,64 euros la moyenne des trois derniers mois de salaire brut de Monsieur D. au titre de son contrat de travail conclu avec la société Mend's ;**

**ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision ;**

**CONDAMNE la société Mend's, à payer à Monsieur D. la somme de 1.000,00 (mille euros) sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;**

**CONDAMNE la société Mend's, aux dépens ;**

**(M. Madre, pres. - M<sup>e</sup> Kuok Bellamy, av.)**

## Note.

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a renommé le bureau de conciliation en « *bureau de conciliation et d'orientation* » (BCO), puisqu'en cas d'échec de la conciliation, ce dernier a la possibilité d'orienter l'affaire vers la formation de jugement qu'il estime appropriée et notamment la formation restreinte (1).

L'orientation de l'affaire vers le bureau de jugement (BJ) dans sa composition restreinte peut se faire, si les parties sont d'accord et si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. Néanmoins, le BCO peut également se transformer en bureau de jugement en l'absence d'une partie, qui est donc non comparante et non représentée (2). Dans ces deux cas, le bureau de jugement dans sa composition restreinte se compose d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié (3).

Dans cette étude, nous traiterons de la question de la transformation du BCO en bureau de jugement restreint dans l'hypothèse où le défendeur ne comparaît pas et qu'il n'est pas non plus représenté.

Si cette nouvelle possibilité permet de rendre une décision dans un délai de trois mois à compter de la décision d'orientation, il n'en demeure pas moins que cette faculté ne doit être envisagée que si toutes les conditions sont réunies, à savoir :

- l'affaire doit être en état d'être jugée ;
- le contradictoire a été respecté ;
- les conseillers prud'hommes sont d'accord sur le principe, à défaut l'affaire partira en départage.

### **I. Transformation sur le champ du BCO en BJ restreint en cas d'absence de la partie défenderesse**

Le jugement du Conseil de prud'hommes de Bobigny daté du 13 juillet 2017 illustre la transformation du BCO en bureau de jugement restreint pour juger l'affaire sur le champ.

Dans cette affaire, le demandeur sollicitait la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour non-paiement des salaires depuis le mois d'août 2016. Pour cela, il demandait l'application des dispositions de l'article L. 1454-1-3, qui dispose 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 ».*

#### **1. Absence de comparution d'une partie**

Ainsi, la faculté pour le BCO de se transformer immédiatement en BJ restreint lui est offerte lorsqu'une partie est jugée non comparante. En pratique, dans la majorité des cas, la partie non comparante se trouve être l'employeur.

Pour rappel, la loi du 6 août 2015 a supprimé l'obligation de comparution personnelle et, ainsi, une partie peut, au choix, décider de comparaître en personne ou d'être représentée. Un motif légitime d'absence n'est plus exigé pour être représenté. Cette mesure a pour effet de compromettre les chances de conciliation, car la comparution personnelle des parties permettait aux juges de les interroger, d'écouter leurs explications pour tenter de trouver une solution au litige.

Dans le cas présent, la société, partie défenderesse, n'a pas comparu et n'était pas représentée au BCO, sans justifier de motif légitime.

#### **2. Respect du contradictoire**

Une question se pose : si l'une des parties, en l'espèce la partie défenderesse, est absente alors que régulièrement convoquée, le contradictoire est-il pour autant respecté ?

La loi du 6 août 2015 a instauré pour le demandeur la mise en place d'une requête lorsqu'il saisit la juridiction prud'homale. Cette requête doit être accompagnée, notamment, des pièces justifiant les demandes (4). De plus, sur invitation du greffe, le demandeur aura communiqué, préalablement à l'audience, les pièces à la partie défenderesse et le greffe aura, de son côté, adressé, dans la convocation du défendeur, la requête du demandeur (5).

Pour les conseillers prud'hommes, il est possible de vérifier si l'employeur a été convoqué régulièrement et valablement touché, puisque ce dernier aura été convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas présent, la société avait été assignée par voie d'huissier en date du 14 novembre 2016 et cette citation comprenait l'ensemble des pièces et conclu-

(1) Art. L. 1454-1-1, C. trav.

(2) Art. L. 1454-1-3, C. trav.

(3) Art. L. 1423-13, C. trav.

(4) Art. R. 1452-1 et R. 1452, C. trav.

(5) Art. R. 1452-3, C. trav.

sions du demandeur. Dans ce contexte, la partie défenderesse étant non comparante et le contradictoire étant respecté, le BCO a fait droit à la demande du salarié qui consistait à ce que l'affaire soit jugée immédiatement.

Bien que l'objectif de la transformation immédiate du BCO en BJ restreint vise à accélérer la procédure aux fins de rendre une décision dans un délai de 3 mois à compter de l'orientation, il faut signaler que, dans le cas présent, le BCO s'est transformé le 8 décembre 2016 en bureau de jugement restreint, que le délibéré, pour des raisons inconnues, a été rendu le 13 juillet 2017 et que le jugement a été notifié le 20 septembre 2017, soit plus de 9 mois après.

### 3. Caractère facultatif de la transformation en BJ restreint

Dans une décision du Conseil de prud'hommes de Nîmes du 23 février 2017, les conseillers prud'hommes ont transformé le BCO en BJ restreint, la partie mise en cause n'ayant pas justifié de motif légitime d'absence et la communication des pièces et des moyens de droit ayant été effectuée par citation à comparaître.

Dans ce jugement, le juge affirme que « *le caractère impératif de transformation en bureau de jugement dans sa composition restreinte s'impose* », les conditions étant réunies pour statuer sur le champ.

Cependant, la loi, dans l'article L. 1454-1-3 du Code du travail, indique que le bureau de conciliation et d'orientation « *peut* » juger l'affaire. Autrement dit, le bureau de conciliation et d'orientation a la « faculté » de se transformer en bureau de jugement restreint (6). La transformation du bureau de conciliation et d'orientation en un bureau de jugement dans sa composition restreinte reste donc une possibilité, à l'appréciation des juges, mais n'a pas de caractère impératif.

Ce dispositif, même s'il peut être critiquable sur certains aspects, a le mérite d'accélérer l'issue du procès dirigé à l'encontre d'employeurs non diligents.

## II. La formation de départage se prononce sur toute l'affaire

### 1. Désaccord des conseillers et renvoi en départage

Dans une troisième affaire, le salarié demandait, lors d'une audience du 15 mars 2017, à ce que le BCO du Conseil de prud'hommes de Longjumeau se transforme en BJ restreint pour dire et juger que son

licenciement était sans cause réelle et sérieuse et ce, également sur le fondement de l'article L. 1454-1-3 du Code du travail.

En effet, la partie défenderesse, bien que régulièrement convoquée par lettre recommandée avec accusé de réception, ne comparaisait pas et n'était pas représentée. *A priori*, l'employeur était connu pour ne jamais se présenter en conciliation sans qu'aucun motif d'absence ne soit communiqué au Conseil de prud'hommes, ni à ses contradicteurs. En outre, le demandeur apportait la preuve que son contradicteur avait été destinataire des pièces versées aux débats. Ainsi, toutes les conditions étaient réunies pour la transformation du BCO en BJ restreint.

Toutefois, dans ce cas, les conseillers prud'hommes ne se sont pas mis d'accord sur ce point et l'affaire a été renvoyée en départage à une audience qui s'est tenue le 8 septembre 2017.

L'un des conseiller prud'homme refusait de juger l'affaire au motif qu'une décision d'Assemblée générale du Conseil avait pour objet de ne pas instituer d'audience spécifique de bureau de jugement restreint.

Par ordonnance avant dire droit du 8 septembre 2017, le juge départiteur précise qu'il accède à la demande du salarié et décide donc de juger l'affaire « *en l'état des pièces et moyens que [le salarié] a communiqués à la société* ».

### 2. Lorsque les conditions sont réunies, le jugement de l'affaire par le BCO devrait constituer l'issue « la plus fréquente »

Cette ordonnance avant dire droit du BCO en sa formation de départage indique que le législateur, dans la loi du 6 août 2015, a eu la volonté de réduire les délais de jugement devant le Conseil de prud'hommes et qu'« *en cas de non comparution du défendeur sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime* », le jugement de l'affaire par le bureau de conciliation et d'orientation devrait, en pratique, constituer l'issue « *la plus fréquente, puisque le demandeur aura communiqué préalablement ses pièces à son adversaire et que le greffe aura adressé, dans sa convocation du défendeur, la requête du demandeur* » (7).

Le juge départiteur affirme donc qu'en l'absence de comparution du défendeur, et si toutes les conditions sont réunies, alors le BCO devrait se transformer

(6) D'ailleurs, signalons que la circulaire du garde des Sceaux, en date du 27 mai 2016, de présentation du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail indique qu'il s'agit d'une « faculté » (v. la fiche consacrée à « La procédure prud'homale : Conciliation et orientation », III. a).

(7) Annexe de la circulaire du garde des Sceaux, en date du 27 mai 2016, de présentation du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail (v. la fiche consacrée à « La procédure prud'homale : Conciliation et orientation », III. b).

en BJ restreint, et ce de manière habituelle, puisque cela répond à la volonté du législateur de réduire les délais de jugement et donc d'accélérer la procédure judiciaire. Toutefois, comme exposé précédemment, cela reste une possibilité offerte aux juges et présente donc un caractère facultatif.

### 3. La formation de départage ne se prononce pas seulement sur la transformation du BCO en BJ restreint, mais juge également l'affaire

Ce qui est surprenant dans cette affaire, c'est l'intervention du juge professionnel tout au long de la procédure prud'homale, et cela pose question. En effet, par principe, en cas de désaccord des deux conseillers prud'hommes en BCO, le juge professionnel intervient pour apporter une solution à une question posée.

Or, dans cette affaire, le juge départiteur a non seulement tranché la question de la transformation du BCO en BJ restreint sur le champ en rendant une ordonnance, mais a également tranché l'objet du différend, puisqu'il a fait partie de la composition du BJ restreint.

Sur ce point, la décision du 8 septembre 2017 est contraire aux textes en vigueur avant le 24 septembre 2017, puisque la mission du juge départiteur consistait uniquement à apporter une solution à la question posée, sans trancher le litige dans son ensemble (8).

Cette décision permet de prendre conscience qu'en cas de départage, notamment sur la question de la transformation du BCO en BJ restreint, on assiste à l'introduction de fait de l'échevinage tout au long de la procédure.

Cette affaire date du 8 septembre 2017, soit avant les ordonnances du 22 septembre 2017 (9).

Cela suscite des interrogations, puisque, depuis le 24 septembre 2017, « *en cas de départage devant le bureau de conciliation et d'orientation, ce dernier renvoie l'affaire devant le bureau de jugement présidé par le juge du tribunal de grande instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes* » (10).

L'article R.1423-35 du Code du travail, issu du décret du 15 décembre 2017, applicable à compter du 18 décembre 2017, précise que la formation du bureau de conciliation et d'orientation qui s'est mise en départage de voix sera complétée par un conseiller

prud'homme employeur et par un conseiller prud'hommes salarié et qu'elle sera présidée par le juge départiteur.

Cela signifie donc qu'en cas de partage de voix devant le BCO, le juge départiteur ne tranchera pas que le différend qui aura fait l'objet d'un partage de voix, mais tranchera également le litige dans son ensemble, avec une composition à 5 juges.

### 4. Une instauration insidieuse de l'échevinage

Cela suscite des interrogations. Quelle sera la composition de la formation de départage ? Les deux conseillers prud'hommes à l'origine du départage de voix en BCO seront-ils *obligatoirement* présents lors de cette audience ?

Quelle est l'objectif poursuivi par le législateur, sachant que peu de dossiers ont fait l'objet de départage en BCO, ce qui, d'ailleurs, a été souligné lors de la réunion du Conseil supérieur de la Prud'homie du 23 octobre 2017. S'agit-il de dissuader les conseillers prud'hommes de se mettre en partage de voix sur la question, notamment, des mesures d'instructions, parfois utiles non seulement à la résolution du litige, mais également pour mettre les affaires en état d'être jugées ?

Ce que l'on peut retenir c'est qu'*a priori*, la réforme engagée par la loi du 6 août 2015 semblait renforcer les pouvoirs du BCO, notamment dans la mise en état des dossiers, pour répondre aux délais parfois excessifs pour rendre une décision. Cependant, cette nouvelle mesure a, selon nous, pour objet et pour effet de conduire inéluctablement à un affaiblissement de cette phase initiale de la procédure prud'homale, puisque la formation échevinée, tout au long de la procédure, sera la règle en cas de partage de voix.

Les conseillers prud'hommes ne peuvent que se montrer réfractaires à cette introduction déguisée de l'échevinage qui aura, à terme, pour conséquence de faire disparaître cette juridiction d'exception.

**Fabienne Le Souder,**  
Conseillère prud'hommes

(8) Art. L. 1452, C. trav., dans sa version en vigueur du 7 août 2015 au 24 septembre 2017.

(9) Art. 35 de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JO du 23.

(10) Art. L. 1454-2, C. trav., en vigueur à compter du 24 septembre 2017.