CONSEILLER PRUD'HOMME

GUIDE PRATIQUE

FO

©force-ouvrière/2022

ÉDITO

L'année 2022 est marquée par le renouvellement général des conseils de prud'hommes. À cette occasion, FO doit désigner les conseillers prud'hommes qui seront habilités à défendre nos valeurs dans les prétoires.

Par la suite, les désignations complémentaires seront possibles mais elles seront effectuées « au fil de l'eau » et « à la marge », c'est-à-dire sous réserve de disposer de postes vacants et pendant une période restreinte, fixée par arrêté.

Le mandat de conseiller prud'homme vous intéresse mais vous avez quelques difficultés à appréhender l'ampleur de l'engagement, ce guide vous apportera une vision d'ensemble sur le sujet ainsi que des premiers éléments de réponses sous la forme de fiches synthétiques. Il sera, par la suite, un outil utile pour vous accompagner tout au long de votre mandat.

Bien évidemment, votre Union départementale se tient à votre disposition pour vous accompagner dans ce merveilleux projet et vous fournir toutes les informations complémentaires nécessaires.

Qu'est-ce qu'un conseil de prud'hommes ? Quelles sont les grandes lignes de la procédure ? Puis-je devenir conseiller prud'homme ? Quelle est la durée de mon engagement ? Quelle est la procédure de nomination ? Comment concilier mon mandat de conseiller prud'homme avec mon travail ? Comment « savoir » juger ? Quelles sont les implications du statut de juge ? Quelle est l'organisation administrative du conseil de prud'hommes ?

Patricia Drevon
Secrétaire confédérale en charge de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

1ÈRE PARTIE –

LES PRUD'HOMMES : DE QUOI PARLE T-ON ? ..... P. 4

QU'EST CE QU'UN CONSEIL DE PRUD'HOMMES ? (FICHE 1) ..... P. 6

COMMENT SE DÉROULE UN PROCÈS PRUD'HOMAL ? (FICHE 2)..... P. 12

2ÈME PARTIE –

DEVENIR CONSEILLER PRUD'HOMME : COMMENT FAIRE ? ..... P. 20

PUIS-JE DEVENIR CONSEILLER PRUD'HOMME ? (FICHE 3) ..... P. 22

COMMENT SE DÉROULE MA NOMINATION ? (FICHE 4) ..... P. 28

QUELLE EST LA DURÉE DE MON MANDAT ? (FICHE 5) ..... P. 32

3ÈME PARTIE –

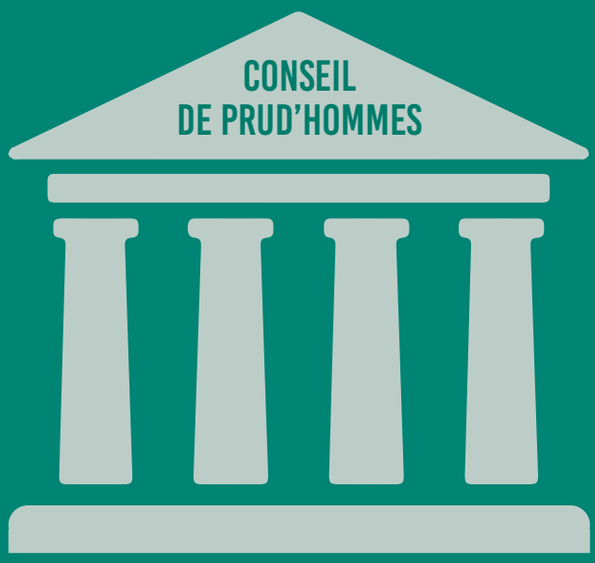
EXERCER LE MANDAT DE CONSEILLER PRUD'HOMME : C'EST POSSIBLE !..... P. 34

COMMENT CONCILIER MON MANDAT AVEC MON TRAVAIL ? (FICHE 6) ..... P. 36

COMMENT *« SAVOIR »* JUGER ? (FICHE 7)..... P. 43

LE STATUT DE JUGE, ÇA IMPLIQUE QUOI ? (FICHE 8) ..... P. 47

LES PRUD'HOMMES : DE QUOI PARLE T-ON?



– FICHE 1 –

QU'EST CE QU'UN CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

- Une juridiction d'exception
- Une juridiction paritaire
- Une juridiction divisée en sections
- Des sections divisées, en principe, en deux bureaux
- Une possible intervention du juge départiteur

– FICHE 2 –

COMMENT SE DÉROULE UN PROCÈS PRUD'HOMAL ?

- La saisine
- Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)
- Le bureau de jugement (BJ)
- Le délibéré et ses suites
- Les voies de recours

QU'EST CE QU'UN CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

– FICHE 1 –

Quelles sont les particularités de la juridiction prud'homale ?

Quelle est la composition du CPH ?

Comment sont réparties les affaires entre les sections ?

Qu'est-ce qu'un juge départiteur ?

Une juridiction d'exception

Le conseil de prud'hommes est une juridiction qui règle les **litiges individuels** s'élevant à l'occasion de tout contrat de travail. Généralement, il s'agit d'un litige entre un salarié et un **employeur**. Bien que plus rare, il peut également s'agir d'un litige **entre des salariés**.
Par exemple, la contestation d'un licenciement disciplinaire ou une réclamation liée au salaire.

Il peut arriver que le litige individuel relève d'une autre juridiction notamment pénale.
Par exemple, en cas d'infraction tel qu'un harcèlement ou une discrimination.

Il peut également s'agir du tribunal administratif concernant les salariés protégés.
Par exemple, la contestation d'une autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail.

Les contentieux **collectifs** sont, quant à eux, renvoyés devant le tribunal judiciaire.
Par exemple, la contestation de l'illégalité d'un règlement intérieur ou d'un accord collectif et le contentieux des élections professionnelles.

Une juridiction paritaire

Le conseil de prud'hommes est une juridiction dite *« paritaire »* de par sa composition.

■ Des juges non professionnels

Découle du paritarisme le fait que siègent au sein du conseil de prud'hommes, des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs appelés *« conseillers prud'hommes ».*

Les conseillers prud'hommes sont des **professionnels appartenant à la même branche d'activité** que les parties au litige. Ils sont, ainsi, des fins connaisseurs des problématiques de terrain.

Même s'il n'est pas un juge professionnel, le juge prud'homal a, néanmoins, le **statut de magistrat**.

■ Un exact équilibre entre les conseillers employeurs et les conseillers salariés

Cet équilibre se retrouve dans **la composition** tant **du conseil** que **des sections** et **des bureaux** (de conciliation, de jugement et de référé). **Les conseillers prud'hommes siègent en nombre pair et en nombre égal** de conseillers employeurs et de conseillers salariés.

Les conseillers salariés et employeurs ont alors pour *« mission »* de **parvenir à un accord** pour rendre une décision. Pour que la décision soit acquise, elle doit emporter la conviction de la majorité absolue.

En cas de désaccord, l'affaire est renvoyée en audience de **départage** en présence d'un juge professionnel : *« le juge départiteur ».*

Le paritarisme se retrouve également au travers de la **règle de l'alternance** pour organiser les présidences : si le président du CPH est un conseiller salarié, le vice-président est nécessairement un conseiller employeur. L'année suivante, les rôles sont inversés. C'est le même raisonnement pour les présidences de sections et de chambres.

Une juridiction divisée en sections

Il existe cinq sections *« spécialisées »* : soit en fonction de la **branche d'activité du litige** (section commerce, activités diverses, industrie, agriculture), soit en fonction du **statut de cadre** d'une partie (section encadrement). Une sixième section traite des **contentieux *« urgents »*** (section des référés).

■ Cinq sections par conseil

Ces 5 sections sont :

- la section **encadrement** ;
- la section **industrie** ;
- la section **commerce** et services commerciaux ;
- la section **agriculture** ;
- la section **activités diverses**.

Chaque section comprend au moins 6 conseillers prud'hommes (3 conseillers prud'hommes salariés + 3 conseillers prud'hommes employeurs).

> **ATTENTION !**
> Il n'y a pas forcément une section agriculture dans chaque conseil de prud'hommes : **celle-ci fait l'objet de spécificités**. Ainsi, lorsqu'un département comprend plusieurs conseils de prud'hommes, il est possible de réduire le nombre de sections de l'agriculture dans le département[1]. Cette réduction tient compte du nombre et de la variété des affaires traitées. Cette section est rattachée à l'un de ces conseils par décret en Conseil d'État.

■ La répartition des affaires entre les sections

Une répartition au regard de l'IDCC

Elle est effectuée au regard du **champ d'application de la convention collective (via l'IDCC[2])** dont le salarié (partie au litige) relève (sauf pour les cadres).

Il existe un tableau de répartition des conventions collectives entre les différences sections établi par l'arrêté du 20 décembre 2021[3].

Annexe
Article

ANNEXE
TABLEAU DE RÉPARTITION ENTRE LES SECTIONS DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES POUR LE MANDAT PRUD'HOMAL 2023-2025

CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF DE TRAVAIL		SECTION PRUD'HOMALE	
IDCC	Libellé	Code	Libellé
0001	Convention collective pour le commerce Stéphanois, autre que l'alimentation	02	Commerce
0002	Convention collective départementale de l'industrie de la bonneterie et des industries annexes de l'Aube	01	Industrie
0003	Convention collective des ouvriers de la navigation intérieure de marchandises	02	Commerce
0004	Convention collective locale des employés de commerce de magasins du Havre	02	Commerce
0005	Convention collective du commerce de détail de l'Indre	02	Commerce

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044571696

Le tableau permet de répartir :

- **les conseillers entre les sections** ;
- **les affaires** entre les sections. Il détermine ainsi la compétence des sections.

POUR APPROFONDIR

Une éventuelle division des sections en chambres

Elle est décidée par le premier président de cour d'appel sur proposition de l'assemblée générale du conseil de prud'hommes.

Chaque chambre comprend au moins 4 conseillers salariés et 4 conseillers employeurs (4 + 4).

POUR APPROFONDIR

En l'absence de convention collective applicable, la section de rattachement est celle des activités diverses.

En cas de difficulté pour déterminer la section compétente, le président du CPH prend la décision après avoir requis l'avis du vice-président (afin de respecter le paritarisme).

[1] Art. R 1423-3.
[2] Identifiant De la Convention Collective.
[3] Arrêté du 20 décembre 2021 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025 (paru au *JO* du 28 décembre 2021 et accessible sur Legifrance).

Une exception pour les cadres

Le cadre relèvera toujours de la section de l'encadrement, peu importe la branche d'activité à laquelle il appartient. Il ne peut candidater dans une autre section que celle de l'encadrement.

La loi a sa propre définition de la notion de cadre pour la répartition entre les section[4] :

> *« 1° Les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;*
>
> *2° Les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ;*
>
> *3° Les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ;*
>
> *4° Les voyageurs, représentants ou placiers ».*

Dit autrement, un cadre est placé **automatiquement** dans la section encadrement, soit s'il a un niveau d'études élevé, soit du fait du niveau de ses responsabilités (commandement).

POUR APPROFONDIR

Qui est chargé de procéder à l'orientation de l'affaire entre les différentes sections ?

Contrairement aux idées reçues, l'attribution d'une affaire à une section **n'est pas décidée par les parties**. **C'est le greffe** qui est chargé de procéder à l'orientation des affaires entre les différentes sections, au vu des informations remplies par le demandeur dans la saisine. **En cas de contestation, c'est le président du CPH (après avis du vice-président)** qui va renvoyer par ordonnance l'affaire à la section en charge de statuer sur le litige.

■ La section des référés

Son fonctionnement

La section des référés est **commune** à l'ensemble des sections. Elle est compétente pour tout litige dit de l'urgence ou de l'évidence : peu important la branche professionnelle à laquelle appartient le salarié et son statut (cadre ou de non-cadre).

Chaque bureau de jugement des référés est composé d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur **(1+1)**.

Le bureau des référés a la **particularité de ne pas comprendre de phase préalable de conciliation** car les affaires y étant soumises doivent être jugées rapidement.

Sa compétence

La formation de référé est compétente[4] :

- en cas d'**urgence**, pour ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à **aucune contestation sérieuse** ou qui justifient l'existence d'un différend ;
- en cas de ***« dommage imminent »*** ou de ***« trouble manifestement illicite »*** pour prescrire les mesures permettant de le prévenir ou de le faire cesser ;
- **si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable,** pour accorder une provision au demandeur ou pour ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Des sections divisées en deux bureaux

Chaque section (voire chaque chambre) est, en principe, divisée en deux bureaux (un BCO et un BJ). Une exception existe pour la section des référés.

[4] Art. L 1423-1-1.

[5] Art. R 1455-5 à art. R 1455-8.

■ Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

Le BCO est composé de **deux conseillers** : un conseiller salarié et un conseiller employeur **(1+1)**.

Le BCO a pour rôle :

- de **tenter de parvenir à un accord amiable** entre les parties ;
- et en cas d'échec de la conciliation :
  - ✓ d'assurer **la mise en état** de l'affaire ;
  - ✓ d'**orienter l'affaire** vers un bureau de jugement et d'en fixer la date.

Le passage par le BCO est une **obligation** (sauf exceptions prévues par les textes). Les parties ne peuvent renoncer au préalable de la conciliation (cette étape étant perçue comme une garantie offerte au justiciable).

■ Le bureau de jugement (BJ)

Le BJ est chargé de **trancher le litige** lorsque la conciliation a échoué.

Originairement, il y avait une unique formation de jugement à 4 conseillers **(2+2)**.

Le décret n°2016-660 du 20 mai 2016 a créé des nouvelles formations de jugement.

Pour FO, ces formations *« hybrides »* conduisent à priver le justiciable de garanties procédurales sans qu'aucune véritable contrepartie ne soit octroyée.

LES DIFFÉRENTES FORMATIONS DE BUREAU DE JUGEMENT

Formation classique

Compétence	Dite *« de droit commun »*. Formation normalement saisie de tout dossier.
Composition	2 conseillers salariés + 2 conseillers employeurs.

Formation restreinte

Conditions	Deux conditions cumulatives : – l'accord des parties ; – un litige portant sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. Obligation de statuer dans un délai de 3 mois (dépourvue de sanction en cas de non-respect dudit délai).
Composition	1 conseiller salarié + 1 conseiller employeur.

Formation présidée par un juge départiteur

Conditions	Dans deux cas : – soit les parties le demandent ; – soit la nature du litige le justifie. Il s'agit de *« faire sauter »* l'étape visant à tenter d'obtenir l'accord des conseillers sur un litige.
Composition	2 conseiller salariés + 2 conseillers employeurs + 1 juge départiteur.

Une possible intervention du juge départiteur

■ Qui est-il ?

Il s'agit d'un **juge professionnel** désigné (chaque année) par le président du tribunal judiciaire.

■ Quelles sont les situations susceptibles de départage ?

Tel est le cas lorsque les conseillers prud'hommes ne sont pas parvenus à un accord à la **majorité absolue** (nécessaire pour rendre une décision).

Les formations pouvant donner lieu à départage sont :

– le **bureau de jugement**. Il peut s'agir d'un désaccord sur le fond (la solution à apporter au litige) mais également sur la procédure (une mesure d'instruction, la désignation d'un conseiller rapporteur, une irrecevabilité, etc.) ;

– le **bureau de référé** (pour les mêmes fondements que le bureau de jugement) notamment sur la question de sa compétence à statuer (l'appréciation de l'urgence, l'existence d'une contestation sérieuse ou d'un trouble manifestement illicite) ;

– plus rarement, un **BCO** (par exemple, un désaccord sur la mise en œuvre de ses pouvoirs juridictionnels).

Il y a alors deux types de départage :

– le **départage total**, lorsque l'ensemble de l'affaire est renvoyée devant le juge départiteur. Celui-ci est alors saisi de la totalité des chefs de demande ;

– le **départage partiel**, en cas de désaccord sur certains chefs de demande.

COMPOSITION DU CPH

LES SECTIONS

5 sections + **1 section transversale**

Industrie	Commerce	Activités div.	Agriculture	Encadrement	Référé
(Rattachement par l'IDCC)	(Rattachement par l'IDCC)	(Rattachement par l'IDCC)	(Rattachement par l'IDCC)	(Rattachement par le statut cadre du salarié)	(contentieux dits *« de l'urgence ou de l'évidence »*)

Dans chaque section

Bureau de conciliation et d'orientation

1 conseiller salarié
+
1 conseiller employeur

Bureau de jugement[6]

2 conseillers salariés
+
2 conseillers employeurs

Bureau de jugement

1 conseiller salarié
+
1 conseiller employeur

Éventuellement

Départage
=
Intervention d'un juge professionnel auprès du bureau en cas de désaccord

[6] Il s'agit de la composition classique, le bureau de jugement peut exceptionnellement avoir une composition réduite (voir p. 9).

COMMENT SE DÉROULE UN PROCÈS PRUD'HOMAL ?

– FICHE 2 –

Qu'est-ce qu'une saisine ?

Quel est le rôle du BCO et du BJ ?

Comment se déroulent une audience et un délibéré ?

Quels sont les enjeux de la notification du jugement ?

Quelles sont les voies de recours ?

La saisine

Le demandeur saisit le conseil de prud'hommes par le biais d'un document Cerfa appelé **requête *« aux fins de saisine du conseil de prud'hommes »***[7].

ATTENTION !

Il existe une particularité en référé : la saisine peut également être faite par acte d'huissier[8] en la forme d'une assignation.

■ Le contenu de la requête

Dans la requête (actuellement de 9 pages) figurent de nombreuses informations, dont :

– les premières **demandes** ;

– ***« l'exposé sommaire des motifs »*** : une brève présentation des raisons pour lesquelles le demandeur formule des demandes au CPH ;

– les premières **pièces** et son **bordereau** (un listing des documents au soutien de la demande).

FO conteste la complexification de la saisine (tant dans sa longueur que dans ses terminologies *« trop techniques »*).

ATTENTION !

À ce stade, le salarié n'a aucune obligation de présenter un dossier contentieux complet avec les conclusions définitives accompagnées de toutes les pièces à l'appui du litige.
La requête a pour seule vocation de présenter sommairement la raison pour laquelle le demandeur saisit le CPH.

■ La transmission au greffe

La saisine est soit ***« remise »*** (déplacement physique) soit ***« adressée »*** (courrier simple ou LRAR) au greffe du CPH[9].

■ Les effets de la saisine

La saisine a pour effet **d'interrompre la prescription**.

POUR APPROFONDIR

Quels sont les délais de prescription ?

Ils se sont considérablement réduits ces dernières années, ce que FO conteste :

– **1 an** pour les contentieux liés à la rupture du contrat de travail ;

– **2 ans** pour les contentieux liés à l'exécution du contrat de travail ;

– **3 ans** pour les contentieux liés au salaire.

Il existe certaines exceptions (harcèlement, discrimination, etc.).

C'est à la date d'envoi ou de dépôt au greffe qu'intervient l'interruption de la prescription[10].

Une fois la requête entre les mains du greffe, celui-ci a alors pour missions :

[7] Cerfa n°15586*09, disponible sur le site service-public.fr
[8] Art. R 1455-9.
[9] Art. R. 1452-2.
[10] Cass. soc., 19-11-14, n°13-22360.

– d'**informer le défendeur** qu'un contentieux est diligenté contre lui (un exemplaire de la requête et du bordereau sont joints à sa convocation) ;

– de **convoquer les parties** à une audience, en principe, de conciliation ;

– d'informer les parties des **démarches à accomplir** avant l'audience de conciliation.

Quelles sont ces démarches ?

– le demandeur est ***« invité »*** à adresser ses pièces au défendeur avant l'audience de conciliation ;

– le défendeur est ***« invité »*** à déposer ou à adresser au greffe les pièces qu'il entend produire et à les communiquer au demandeur.

ATTENTION !

Il ne s'agit aucunement d'une obligation mais d'un encouragement à communiquer leurs éléments afin que le BCO détienne le maximum d'informations pour mener une conciliation efficace.

Dans la convocation (adressée aux parties par le greffe) est précisé, qu'en cas de non-comparution sans motif légitime, il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués (cette exigence vaut tant pour le demandeur que pour le défendeur). Dans ce cas, **le BCO statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte**.

POUR APPROFONDIR

Quid de l'assistance et de la représentation devant le conseil de prud'hommes ?

Les parties (salariés et employeurs) n'ont aucune obligation de se faire assister/représenter devant les prud'hommes. Elles peuvent y aller seules (contrairement à l'appel en matière sociale qui impose la représentation par un avocat ou par un défenseur syndical).

L'assistance signifie que le salarié sera présent au côté de son défenseur (1 + 1 = 2).

La **représentation** implique l'absence de l'intéressé (1) : seul le défenseur se présentera à l'audience.

La procédure prud'homale impose d'être **présent ou représenté** (art. R 1453-1). Ainsi, une partie peut être absente (sous réserve d'être représentée) **sans avoir à justifier d'un motif légitime**.

En effet, **le décret n°2016-660 du 20 mai 2016 a mis fin à la comparution personnelle des parties, ce que FO conteste** : comment mener une conciliation efficace et instruire le dossier lorsque les parties sont absentes ? En effet, les avocats disposent rarement du mandat de concilier (ils viennent en BCO uniquement *« chercher un calendrier de procédure »*) et ils ont tout intérêt à ce que le dossier se poursuive pour percevoir davantage d'honoraires.

FO invite les conseillers à user de la faculté offerte par l'article R 1454-1 al.4 : le BCO, dans le cadre de la mise en état, ***« peut entendre les parties en personne,*** *les inviter à fournir les explications nécessaires à la solution du litige ainsi que les mettre en demeure de produire, dans le délai qu'il détermine, tous documents ou justifications propres à éclairer le conseil de prud'hommes ».*

Les personnes habilitées à assister ou représenter un salarié (ou un employeur) devant les prud'hommes sont limitativement énumérées (art. L 1453-1) :

– les salariés ou employeurs appartenant à la même branche d'activité ;

– les défenseurs syndicaux dont la liste est arrêtée par le préfet de région ;

– le conjoint et le partenaire lié par un PACS ;

– les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement disposant d'un pouvoir ou habilité à cet effet.

ATTENTION !

La liste figurant à l'article L 1453-1 est spécifique aux contentieux devant le conseil de prud'hommes. Elle ne peut s'appliquer devant d'autres juridictions, notamment le tribunal judiciaire ou le Pôle social.

Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

Une phase, en principe, obligatoire

Le passage en BCO est, en principe, obligatoire.

Les exceptions à ce principe concernent des contentieux pour lesquels il doit être statué rapidement.

Par exemple, la prise d'acte de la rupture et la requalification de CDD en CDI.

Une mission de conciliation

Le but de l'audience de conciliation est de tenter de régler à **l'amiable le litige**. Il s'agit **d'écouter les parties** (ensemble ou séparément) pour essayer **d'identifier les points de convergences** afin de parvenir à un accord.

Sont présents, un conseiller prud'homme salarié et un conseiller prud'homme employeur.

Cette audience se déroule à **huis clos** (porte fermée) et les propos tenus ne seront pas consignés au dossier par le greffier de sorte qu'ils n'engagent pas les parties dans la suite de la procédure.

En cas de réussite de la conciliation, les conseillers prud'hommes doivent s'assurer du **consentement libre et éclairé** des parties.

La conciliation peut être **totale ou partielle**. Toute conciliation sera formalisée par **un procès-verbal de conciliation** (ayant la valeur d'un titre exécutoire).

Ce procès-verbal (signé par les parties) met alors fin à l'instance sauf dans l'hypothèse d'une conciliation partielle où l'affaire se poursuit sur les chefs de demande sur lesquels aucun accord n'a été trouvé.

Une mission de mise en état

En cas d'échec de la conciliation, le BCO assure (en principe) la mise en état de l'affaire jusqu'à l'audience de jugement.

Le recours à la mise en état (et ses modalités) **varient suivant les pratiques** de chaque conseil de prud'hommes.

La mise en état consiste à **organiser les échanges de pièces et de conclusions** entre les parties afin :

- de garantir le respect du **contradictoire** ;
- **d'éviter le renvoi de l'affaire** lors de l'audience de jugement ayant pour effet de surcharger le rôle[11].

Le BCO peut désigner un ou plusieurs **conseillers rapporteurs** pour procéder à cette mise en état.

Pour assurer la mise en état de l'affaire, le BCO disposent *« d'outils »*, notamment :

- **les calendriers de procédure** (indiquant les dates de communication des conclusions et des pièces) ;
- les **audiences dites *« de mise en état »*** où le BCO vérifie que les parties se sont bien communiqués leurs éléments aux dates convenues ;
- les **mesures d'instruction** (même d'office) ;
- la **communication d'éléments sous astreinte** ;

ATTENTION !

Si les parties ne respectent pas les **modalités de communication** fixées par le BCO, celui-ci peut sanctionner la partie défaillante en usant des mesures suivantes :

- la **radiation** de l'affaire[12] ;
- le **renvoi à la première date utile** devant le bureau de jugement ;
- la **fixation de la clôture de l'instruction** par ordonnance[13].

[11] Le rôle est le *« listing »* des affaires appelées à une date d'audience précise.
[12] Lorsque la partie défaillante est le demandeur : l'affaire est retirée du rôle.
[13] L'ordonnance de clôture *« fige »* le contentieux. Aucune conclusion ne peut alors plus être déposée ni aucune pièce produite aux débats, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office.

Le prononcé de certaines décisions

Le BCO peut rendre des décisions **exécutoires par provision**. Il s'agit de protéger immédiatement les droits du salarié sans attendre le jugement au fond. La séance est alors **publique**.

DÉCISIONS PROVISOIRES DU BCO

Les décisions provisoires peuvent porter sur :

- **la délivrance** (éventuellement sous astreinte) **de tout document** que l'employeur est tenu de remettre (bulletins de paie, certificats de travail, etc.) ;
- **le versement d'une provision** (si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable) portant sur :
  - ✓ les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;
  - ✓ les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;
  - ✓ l'indemnité compensatrice et l'indemnité spéciale de licenciement (en cas d'inaptitude médicale consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle) ;
  - ✓ le versement de l'indemnité de fin de contrat (pour les CDD) et de l'indemnité de fin de mission (pour l'intérim).

ATTENTION !

Le montant cumulé des provisions allouées est plafonné à 6 mois de salaire.

- l'absence de délivrance par l'employeur de **l'attestation destinée à Pôle emploi**.

Le BCO rend une décision écrite et motivée dénommée « ordonnance ». Celle-ci est :

- **provisoire** (elle peut toujours être modifiée par le BJ) ;
- **exécutoire par provision** (elle peut être immédiatement exécutée) ;
- **insusceptible de recours** (sauf à être contestée en appel avec le jugement au fond).

POUR APPROFONDIR

Décision du BCO valant attestation Pôle emploi

Elle permet au salarié d'exercer provisoirement ses droits à l'assurance chômage dans l'attente de la remise de son attestation Pôle emploi par l'employeur.

Cette mesure provisoire ne libère pas l'employeur de son obligation de délivrer au salarié son attestation Pôle emploi (art. R 1454-14).

Une mission d'orientation

En cas d'échec de la conciliation, le BCO fixe la date d'audience de jugement.

Il lui revient alors d'orienter l'affaire vers le BJ approprié :

- la **formation classique** dite *« de droit commun »* (2+2) compétente pour tout litige (sauf en cas de non comparution des parties sans motif légitime) ;
- la **formation restreinte** (1+1) statuant sous 3 mois pour les litiges portant sur un licenciement ou une résiliation judiciaire, avec l'accord des parties ;
- la **formation de départage** (2 conseillers salariés + 2 conseillers employeurs présidée par un juge départiteur) si la nature du litige le justifie ou si les parties le demandent.

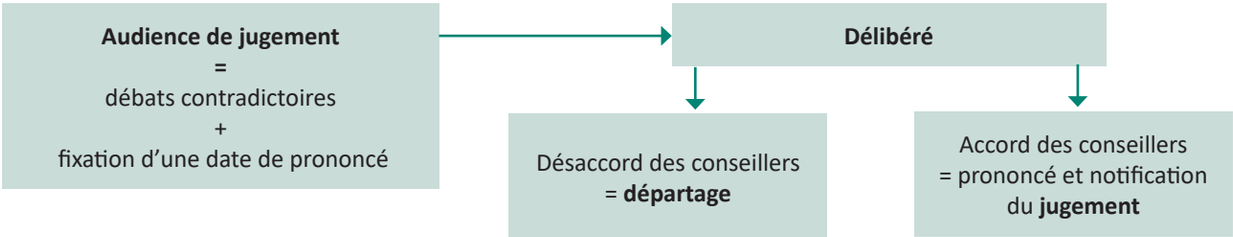
FO rappelle son opposition aux circuits courts (formation restreinte et renvoi direct en départage).

ATTENTION !

L'orientation de l'affaire par le BCO (vers la formation classique, restreinte ou de départage) n'est pas une décision mais une **mesure d'administration judiciaire** (insusceptible de recours).

En cas de désaccord des conseillers sur la formation de jugement appropriée, l'affaire est renvoyée en BJ classique. Il ne peut y avoir de départage sur le sujet.

Le Bureau de jugement (BJ)



Le bureau de jugement a pour mission première de **juger l'affaire**. Néanmoins, il dispose (si besoin) des mêmes pouvoirs de mise en état que le BCO. Il peut également entériner un accord entre les parties.

Devant le bureau de jugement, les parties sont invitées à exposer à **l'oral** (en vertu de l'oralité de la procédure prud'homale) leur dossier. L'audience est **publique** ce qui signifie que les portes sont ouvertes (contrairement à l'audience de conciliation).

Le président d'audience dirige les débats. Ceux-ci sont organisés de la manière suivante :

- **l'appel de l'affaire** par le greffe (sous le contrôle du président) pour prendre note des personnes présentes et vérifier les éventuels pouvoirs ;
- **l'exposé des prétentions** (les demandes) et des moyens des parties (les arguments juridiques et factuels à l'appui de chaque demande).

Au cours de l'audience, chacune des parties expose sa vision du dossier à l'occasion d'une **plaidoirie**. Le président d'audience donne la parole au demandeur (généralement le salarié) puis au défendeur.

Si des conclusions écrites sont communiquées (ce qui est généralement le cas), les parties peuvent se contenter d'y faire référence oralement et ne pas développer l'intégralité de leur argumentaire à la barre. Néanmoins, le président peut toujours demander un éclaircissement à la barre s'il le juge nécessaire.

À l'issue des plaidoiries, **tous** les conseillers de la formation de jugement (et non seulement le président) ont la possibilité de **poser des questions** aux parties afin d'obtenir des précisions sur le dossier. Les questions doivent rester le plus neutre possible pour que les parties ne puissent percevoir l'avis des conseillers sur le litige (afin de respecter leur devoir de neutralité).

POUR APPROFONDIR

Principe du contradictoire et oralité de la procédure : une conciliation pas toujours évidente…

Le principe de l'oralité doit être concilié avec le principe du contradictoire qui impose que les parties connaissent à l'avance les griefs à leur encontre. Ainsi, dans la pratique, les parties se communiquent par écrit et en amont leur argumentation dénommée *« conclusions »* (qui peuvent être plus ou moins détaillées).

Le délibéré et ses suites

■ Le délibéré

Une fois l'affaire entendue, si les conseillers s'estiment suffisamment éclairés sur le dossier, les **débats sont clos**. Le président fait connaître la date du prononcé du jugement et les conseillers se retirent pour **trancher le litige** : c'est le **délibéré**.

Le délibéré est un temps de discussion et de réflexion entre les conseillers de la formation de jugement pour rendre une décision collective de qualité. Il peut être rendu :

- ***« sur le siège »*** (tout de suite après l'audience), ce qui est rare dans la pratique ;
- **à une date ultérieure** fixée par le président d'audience.

POUR APPROFONDIR

La date du prononcé de jugement annoncée aux parties lors de l'audience peut-elle être ultérieurement reportée ?

OUI, si le président d'audience l'estime nécessaire. Les parties doivent en être tenues informées par tous moyens (art. R 1454-25). L'avis doit mentionner les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date retenue.

Tous les juges de la formation de jugement ayant assistés aux débats doivent y participer.

La formation du bureau de jugement étant paritaire (2+2), les conseillers prud'hommes ont pour mission de parvenir à un accord (à la **majorité absolue des voix**) pour trancher le litige.

Les juges statuent sur chacun des chefs de demande. Ils sont tenus, en tout état de cause, par le **secret du délibéré**. Il en découle :

– qu'il ne doit pas ressortir de la rédaction du jugement d'indices sur la position prise par tel ou tel juge au cours du délibéré ;
– que la décision doit être assumée collectivement par tous les conseillers.

POUR APPROFONDIR

Le formalisme de l'accord rendu
Le code du travail ne donne aucune précision. Ce point peut être précisé dans le règlement intérieur du conseil. Généralement, un relevé de décision du délibéré est établi. Celui-ci doit être signé par l'ensemble des conseillers.

ATTENTION ! Refuser de signer un tel document peut être perçu comme une violation du secret du délibéré.

■ Un jugement, en cas d'accord des conseillers

La rédaction d'un jugement nécessite que les conseillers prud'hommes soient parvenus à un accord. Le jugement doit :

– **exposer toutes les prétentions** des parties ;
– **motiver la décision** du BJ sur chacune des prétentions (cela impose d'expliquer et de justifier la décision).

Le jugement est ensuite :

– soit **prononcé au cours d'une audience** publique (les parties n'ont alors aucune obligation d'être présentes) ;
– soit **mis à disposition** au greffe du conseil (les parties peuvent venir consulter la décision au greffe).

ATTENTION !
Le prononcé du jugement n'a pas la même valeur juridique que la notification.

La notification du jugement est effectuée par le greffe via **une LRAR à chacune des parties**, adressée à leur domicile.

Quels sont les enjeux de cette notification ? Une décision non notifiée :

– n'est pas susceptible d'exécution forcée ;
– n'ouvre pas le délai de recours.

Si une partie ne va pas chercher son recommandé notifiant la décision, l'autre n'a d'autre choix que de procéder à une **notification par voie d'huissier** (ce qui engendre des coûts).

■ Un renvoi en départage, en cas de partage des voix

Le renvoi en départage n'est ni un jugement ni une ordonnance, c'est un **acte d'administration judiciaire** (non susceptible de recours). Le renvoi n'a pas à être motivé et doit, bien entendu, respecter le secret du délibéré.

Si le renvoi en départage n'obéit à aucun formalisme, il fait généralement l'objet d'un **procès-verbal de partage de voix**. Une nouvelle audience de départage est alors fixée en **présence du juge départiteur**. Il existe un délai pour tenir l'audience de départage (1 mois après le BJ).

ATTENTION !
Malheureusement, dans la pratique, ce délai est rarement respecté (en raison du manque de juges départiteurs). Le code du travail n'a institué aucune sanction en cas de non respect de ce délai.

Il est très important que les conseillers soient présents à l'audience de départage. En effet :

– **lorsque la formation de départage est complète, la décision est rendue collégialement** par les quatre conseillers prud'hommes et le juge départiteur. Ce dernier assure alors la présidence de la formation[14] et écoute l'avis de chaque conseiller sur le dossier. Chaque conseiller ainsi que le juge départiteur disposent d'une voix (2+2+1). Deux situations sont alors envisageables :
  - ✓ soit les conseillers prud'hommes restent sur le désaccord ayant donné lieu au départage et le vote du juge départiteur sera déterminant pour obtenir la majorité ;
  - ✓ soit les débats qui se sont instaurés au cours du délibéré conduisent certains conseillers à revoir leur position. La majorité peut alors ressortir des votes des seuls conseillers (peu importe que le vote du juge départiteur aille dans un sens contraire).

– **lorsque la formation de départage est incomplète, le juge départiteur statue seul** à l'issue des débats. Il recueille préalablement **l'avis** des conseillers présents.

Les voies de recours

■ L'appel

L'appel est ouvert pour les jugements définitifs du CPH dont le montant excède désormais **5000 euros**[15]. En dessous de ce taux, le CPH statue en dernier ressort, sous le seul contrôle de la Cour de cassation.

Le délai d'appel est de 1 mois (15 jours en référé), à partir de la notification aux parties (de la réception du LRAR). En découlent deux conséquences :

– chaque partie dispose de son propre délai d'appel indépendamment de la date de notification à l'autre partie ;

– le délai ne court pas si une partie refuse de réceptionner le jugement. La partie adverse devra alors recourir à un huissier pour notifier le jugement (ce qui rallonge la procédure et engendre des frais).

La cour d'appel rejuge l'intégralité de l'affaire (c'est **l'effet dévolutif de l'appel**).

La procédure d'appel obéit à la procédure avec représentation obligatoire, ce qui implique :

– l'obligation pour les parties de se faire assister/représenter par un avocat ou un défenseur syndical ;

– une procédure extrêmement *« rigide »* avec de très (trop) nombreux pièges procéduraux.

FO demande qu'une réforme soit menée urgemment sur la procédure d'appel afin que nos défenseurs syndicaux puissent continuer de défendre les dossiers en appel sereinement. Il en va de l'accessibilité de la voie d'appel pour les salariés.

■ La Cour de cassation

La Cour de cassation est compétente lorsque la décision du CPH est rendue en **dernier ressort** ou, à défaut, une fois que la cour d'appel a statué sur le litige.

Le délai de recours est de **2 mois**.

> **ATTENTION !**
> La Cour de cassation (la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire) **n'est pas un troisième degré de juridiction**. Ainsi, elle n'a pas à rejuger l'affaire en fait et en droit. Sa mission est de contrôler la conformité de la décision rendue par les juges à la règle de droit.

Devant la Cour de cassation, en matière prud'homale, les parties devront impérativement faire appel à un **avocat à la Cour de cassation**.

[14] Art. L 1454-2.

[15] Ce taux de ressort est applicable pour les instances introduites devant le CPH depuis le 1er septembre 2020 (art. D 1432-3). Pour les instances antérieures, le taux de compétence était de 4000 euros.

LES DIFFÉRENTS DEGRÉS DE LA JURIDICTION PRUD'HOMALE

Cour de cassation – Chambre sociale

Représentation obligatoire : avocat à la Cour de cassation
Juge : en droit

Cour d'appel - Chambre sociale

Représentation obligatoire : avocat ou défenseur syndical
Juge : en droit et en fait

CPH en premier et dernier ressort ≤ 5 000 euros	CPH en premier ressort > 5 000 euros

Assistance/représentation facultative :
défenseur syndical – avocat – salarié de la même branche d'activité – conjoint/partenaire PACS

Juge : en droit et en fait

LA PROCÉDURE PRUD'HOMALE

1 LA SAISINE

- **Requête (formulaire Cerfa)**
  Remise physiquement au greffe ou adressée par courrier

2 UNE CONCILIATION, EN PRINCIPE, OBLIGATOIRE

- **Convocation à l'audience des parties par le greffe**
- **Tentative de règlement à l'amiable**

ACCORD TROUVÉ
= procès-verbal de conciliation
= fin du litige

CONCILIATION NON ABOUTIE

3 PHASE FACULTATIVE : MISE EN ÉTAT DU DOSSIER PAR LE BCO OU LE BJ

4 JUGEMENT

- **Plaidoirie**
- **Délibéré**
- **Prononcé et notification du jugement**

DEVENIR CONSEILLER PRUD'HOMME :

COMMENT FAIRE ?

– FICHE 3 –

PUIS-JE DEVENIR CONSEILLER PRUD'HOMME ?

- Être désigné par Force Ouvrière
- Quelles sont les conditions touchant à la personne du futur conseiller prud'homme ?
- Existe t-il des incompatibilités ?
- Où exercer mon mandat ?

– FICHE 4 –

COMMENT SE DÉROULE MA NOMINATION ?

- Le renouvellement général
- Les désignations complémentaires
- Quels sont les effets attachés à ma candidature ?

– FICHE 5 –

QUELLE EST LA DURÉE DE MON MANDAT ?

- La durée *« théorique »* du mandat
- La fin de mandat anticipée

PUIS-JE DEVENIR CONSEILLER PRUD'HOMME ?

– FICHE 3 –

Quelles sont les conditions pour être nommé conseiller prud'homme ?

Existe-t-il des incompatibilités de mandat ?

Puis-je candidater directement auprès du ministère ?

Puis-je être conseiller prud'homme dans n'importe quel CPH ou section ?

Être désigné par Force Ouvrière

Il n'est pas possible de candidater au mandat de conseiller prud'homme directement auprès du ministère.

Tout candidat doit être **désigné par une organisation syndicale** ou professionnelle ayant obtenu des sièges de conseillers prud'hommes en respectant une procédure de désignation particulière.

Le décret n°2021-1102 du 19 août 2021 fixe le nombre de conseillers prud'hommes par CPH et par section.

Quelques chiffres

- **210 conseils de prud'hommes**
- **14 512 conseillers prud'hommes répartis comme suit :**
  3 116 .....en activités diverses
  1 170 .....en agriculture
  4 364 .....en commerce
  2 986 .....en encadrement
  2 876 .....en industrie

Le nombre de sièges réservé à chaque organisation syndicale, dans chaque conseil et chaque section, est déterminé en fonction de son **audience départementale**.

Ces informations figurent dans l'arrêté du 14 mars 2022 portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes.

Si vous souhaitez devenir conseiller prud'homme, il convient de vous **rapprocher de votre Union départementale FO** (proche de votre domicile ou de votre lieu de travail) pour que votre candidature soit examinée.

Il découle de cette désignation par un syndicat, le fait que le mandat de conseiller prud'homme est avant tout un **mandat syndical**.

C'est la raison pour laquelle **FO réserve** ses postes à ses adhérents et exige, tout en respectant l'indépendance liée au statut de magistrat, que le lien avec l'Union départementale soit maintenu et que le conseiller prud'homme s'investisse dans la vie de son Union départementale.
N'hésitez pas à faire éclaircir ce point auprès de votre Union départementale.

Quelles sont les conditions touchant à la personne du futur conseiller prud'homme ?

Les OS/OP ne sont pas libres de désigner n'importe quelle personne au mandat de conseiller prud'homme. Le code du travail pose des conditions. Celles-ci sont identiques que la nomination résulte du renouvellement général ou de la désignation complémentaire.

Pour vérifier que le candidat au mandat de conseiller prud'homme remplit l'intégralité des conditions, votre Union départementale vous demandera de lui adresser un certain nombre de documents afin de les transmettre au ministère pour qu'il instruise le dossier (voir tableau p. 27).

CINQ CONDITIONS

1. **Le statut,** il faut être soit un salarié, soit un demandeur d'emploi (inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi), soit un retraité.

   Un fonctionnaire ne peut donc pas être conseiller prud'homme (et pour cause, les fonctionnaires ne relèvent pas de la compétence du CPH mais du tribunal administratif) ;

2. avoir la **nationalité française** ;

3. **être âgé de 21 ans au moins** ;

4. **remplir une condition de moralité** tenant à l'absence sur le bulletin n°2 du casier judiciaire de mentions *« incompatibles avec l'exercice des fonctions prud'homales »* et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques ;

5. justifier de l'exercice, pendant une durée **totale cumulée de 2 ans** sur une période de référence de 10 ans **d'une activité professionnelle** (quelle(s) que soi(en)t la ou les activités concernée(s)) ou **justifier d'un mandat prud'homal dans les 10 ans** précédant la candidature.

Un conseiller prud'homme précédemment **déchu de son mandat** (sanction disciplinaire attachée au mandat de conseiller) ne peut être nommé conseiller prud'homme pendant un certain temps.

POUR APPROFONDIR

Doit-on avoir une compétence juridique pour devenir conseiller prud'homme ?

NON, il n'est aucunement exigé que les conseillers prud'hommes soient des fins connaisseurs du droit du travail. Seules comptent, les connaissances du **monde du travail**.
Les connaissances juridiques seront acquises par le biais des **formations** de conseillers prud'hommes mais également sur **le terrain** (en étudiant les dossiers et en échangeant avec les conseillers prud'hommes ayant davantage d'expérience).

Existe t-il des incompatibilités ?

Le mandat peut-il se cumuler avec d'autre(s) mandat(s) au sein de l'entreprise ?

OUI, un conseiller prud'homme peut parfaitement cumuler son mandat avec celui d'élu au CSE, de délégué syndical, etc.

Peut-on être conseiller prud'homme et conseiller du salarié ?

NON, cela est interdit par le code du travail[16].

Peut-on être conseiller prud'homme et défenseur syndical ?

OUI, toutefois un défenseur syndical ne peut plaider devant le CPH dont il est membre, et ce, afin de respecter l'exigence de neutralité du conseil.

Peut-on être conseiller prud'homme et assesseur au Pôle social ?

OUI, la fonction d'assesseur au Pôle social n'est désormais plus incompatible avec celle de conseiller prud'homal[17].

Existe-t-il des incompatibilités d'ordre familial ?

OUI, sauf dispense, les conjoints, les parents et alliés jusqu'au troisième degré inclus ne peuvent être simultanément membres d'un même conseil de prud'hommes, en quelque qualité que ce soit[18].

POUR APPROFONDIR

Y-a-t-il un nombre maximum de mandats de conseiller prud'homme ?

NON, un conseiller peut renouveler son mandat sans limite dès lors qu'il remplit les conditions pour être candidat.

Où exercer mon mandat ?

Il est impossible de candidater sur plusieurs CPH ou sur plusieurs sections. Un conseiller ne peut donc avoir qu'un seul mandat. Par ailleurs, la candidature n'est possible que dans le CPH et dans la section dits ***« de rattachement »***.

[16] Art. L 1232-7.
[17] Art. L 218-4 du code de l'organisation judiciaire.
[18] Art. L 111-10 du code de l'organisation judiciaire.

Dans quel conseil de prud'hommes, peut-on candidater ?

1ÈRE ÉTAPE

Déterminer le critère de rattachement

L'article L 1441-11 détermine les CPH de rattachement en fonction de critères touchant au statut du candidat : salarié, retraité, demandeur d'emploi, VRP ou employé de maison.

	Rattachement au lieu de domicile	CPH limitrophe du lieu de domicile	Rattachement au lieu d'activité professionnelle	CPH limitrophe du lieu d'activité professionnelle
Personnes ayant cessé d'exercer toute activité professionnelle (retraités)	X		X (entendu comme le lieu de la dernière activité professionnelle)	X
Personnes à la recherche d'un emploi inscrites sur la liste des demandeurs d'emplois	X		X (entendu comme le lieu de la dernière activité professionnelle)	X
Salariés (hors employés de maison)			X	X
VRP	X		X	X
Employés de maison	X	X		

2ÈME ÉTAPE

Déterminer le CPH de rattachement

Pour connaître précisément le lien entre une commune et le CPH dont elle dépend, il existe un annuaire des juridictions accessible sur internet[19].

3ÈME ÉTAPE

Éventuellement, déterminer le « CPH limitrophe » au CPH de rattachement

Concernant l'éventuel rattachement à l'activité professionnelle, le code du travail use de la notion de *« CPH limitrophe »*.

[19] http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-juridictions-21798.html

Qu'est ce qu'un CPH limitrophe ?

Chaque CPH a un ressort territorial d'intervention. Être limitrophe signifie *« être le CPH accolé au CPH de rattachement initial »*.

Pour vérifier si un CPH est limitrophe d'un autre, il convient de consulter la carte judiciaire (voir p. 26).

Par exemple, pour un candidat exerçant son activité à Pomacle (51110), quel est le CPH limitrophe ?

- *l'annuaire des juridictions nous indique que le salarié dépend du CPH de Reims ;*
- *si l'on consulte la carte des juridictions, il apparait que le ressort du CPH de Reims est limitrophe aux CPH de Soisson, Laon, Charleville-Mézières, Châlons-en-Champagne et Epernay ;*
- *en conséquence, la candidature est susceptible d'être présentée valablement au sein de l'un de ces CPH.*

Il existe certaines subtilités pour la section agriculture pour laquelle le ressort des limitrophes est plus étendu.

Il n'est pas toujours aisé de déterminer le CPH limitrophe (les ressorts d'intervention des CPH *« s'emmêlant »* parfois). Le ministère a publié sur le portail d'information un tableau intitulé « Liste des CPH limitrophes » présentant pour chaque conseil, l'ensemble des CPH qui lui sont limitrophes.

Dans quelle section peut-on candidater ?

Pour un candidat, salarié non cadre

La section compétente est celle à laquelle la convention collective et son identifiant **(IDCC)** sont rattachés. Cette information peut figurer sur :

- le contrat de travail ;
- le dernier bulletin de paie.

Une fois ce code IDCC connu, un **tableau de correspondance, établi par l'arrêté du 20 décembre 2021,** fixe la section prud'homale de rattachement.

Pour un candidat, salarié cadre

Le statut cadre emporte le **rattachement automatique** à la section encadrement, et ce, quelle que soit la convention collective de rattachement.

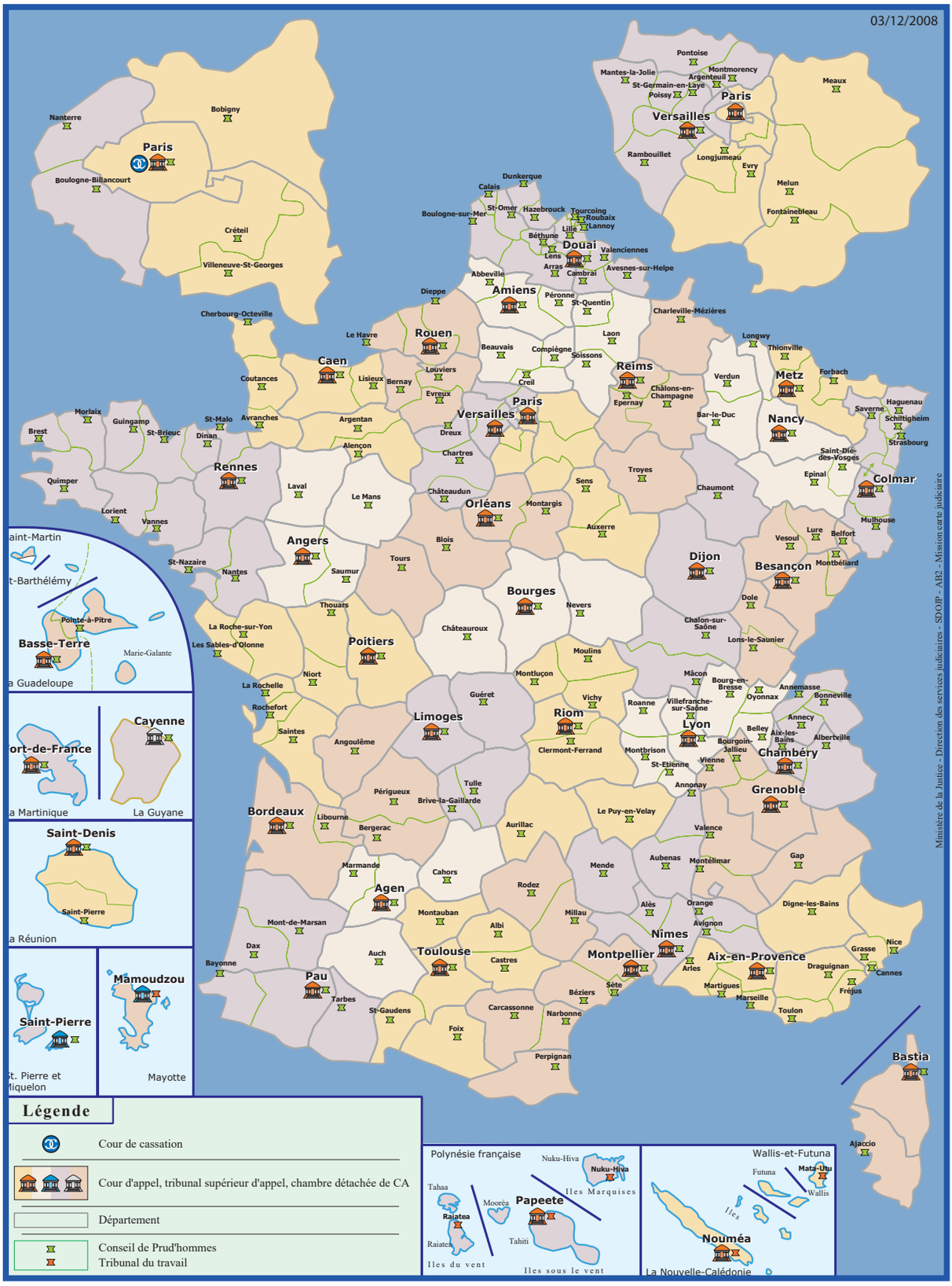
ATTENTION !

Le code du travail a sa propre définition du cadre en matière prud'homale.

Peuvent permettre de justifier le rattachement à la section cadre :

- le bulletin de paie (intitulé du poste/coefficient) ;
- le contrat de travail ou la délégation écrite de commandement.

IMPLANTATION DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES APRÈS RÉFORME



Source : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dessin_carte_prud.pdf

EXTRAIT DU TABLEAU D'AIDE À LA CONSTITUTION DU *« DOSSIER CANDIDAT »*

Le tableau complet est disponible sur le portail d'information (voir p. 31).

Y Figurent des exemples de justificatifs de l'état civil, la nationalité, le rattachement au collège salarié et à la section. Cette liste n'est pas limitative.

Conditions de candidature		Exemples de pièces justificatives à joindre dans le dossier candidat (liste non exhaustive)	SALARIÉ		
			En activité	Retraité	Demandeur d'emploi
RATTACHEMENT	**Justificatif de rattachement au conseil de prud'hommes (Art. L 1441-11)**				
	Si votre CPH de rattachement dépend du lieu de votre d'activité				
	Les PJ doivent comporter le nom et l'adresse de l'entreprise, ainsi que le nom du salarié. **Elles doivent attester qu'il candidate dans le CPH dont dépend son entreprise, ou dans un CPH limitrophe.**	.			
		Bulletin de paie datant de moins de 3 mois.	X		
		– Relevé de carrière ; – ou relevé de pension ; – ou dernier contrat de travail ; – ou dernier bulletin de paie.		X	
		- Lettre de rupture du contrat de travail - ou attestation de l'employeur destinée à Pôle Emploi - ou certificat de travail.			X
	Si votre CPH de rattachement dépend du lieu de votre domicile				
	Les PJ doivent comporter le nom du salarié et l'adresse de son domicile. **Elles doivent attester qu'il candidate dans le CPH dont dépend son domicile, ou dans un CPH limitrophe.**	**Cas général**			
		Justificatif de domicile datant de moins de 3 mois : – copie de la facture d'électricité ou gaz, eau, téléphone fixe, accès à internet ; – ou copie du bail de location ; – ou copie de la quittance de loyer ; – ou copie de l'avis de taxe d'habitation ou taxe foncière.	X		
		En cas d'hébergement à l'hôtel			
		Attestation de l'hôtelier et facture du dernier mois.	X		
		En cas d'hébergement chez un particulier			
		Attestation de l'hébergeant datée et signée ; avec la copie de sa carte d'identité et de l'acte de propriété (ou relevé de taxe d'habitation ou copie bail de location de l'hébergeant ou facture d'électricité, gaz, eau, téléphone fixe ou accès à internet de l'hébergeant).	X		

COMMENT SE DÉROULE MA NOMINATION ?

– FICHE 4 –

Quelles sont les étapes du renouvellement général ?

Quand les désignations complémentaires ont-elles lieu ?

Quels sont les effets attachés à la candidature ?

Le renouvellement général

■ Sa périodicité

Anciennement, les conseillers prud'hommes étaient **élus** par leurs pairs tous les **5 ans**.

Depuis le dernier renouvellement général[20], ceux-ci sont **nommés** tous les **4 ans**, par un arrêté ministériel, sur **proposition des organisations syndicales** et professionnelles représentatives, en fonction de leur **audience départementale**.

Pour autant, une subtilité existe pour le prochain renouvellement général.

La crise sanitaire a prorogé le mandat des conseillers prud'hommes du dernier renouvellement général (ayant eu lieu en 2018) à une date ultérieurement fixée (et *« au plus tard le 31 décembre 2022»*)[21]. Par conséquent, **le mandat issu du prochain renouvellement général 2023/2025 sera de 3 ans[22].**

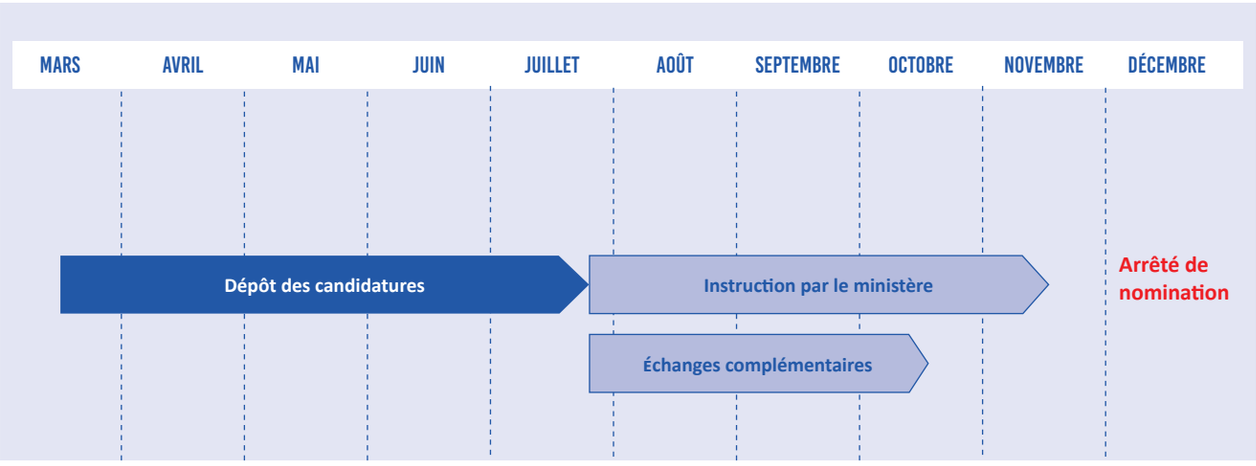
■ La période de désignation

Un arrêté fixe, au vu de **l'audience départementale** de chaque OS et OP, la répartition des sièges entre les organisations syndicales pour chaque conseil et chaque section.

FO doit alors désigner, pour chaque conseil et chaque section, des candidats. Cette tâche incombe à un représentant FO dénommé ***« mandataire de liste »***.

Les candidatures prennent la forme d'une liste virtuelle accessible sur un portail internet : le *« SI*

LE RENOUVELLEMENT GÉNÉRAL 2022*



**L'arrêté du 14 mars 2022 fixant le calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme pour le mandat 2023/2025 modifié par l'arrêté du 10 juin 2022.*

[20] L'ordonnance n°2016-394 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes (ratifiée par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016).

[21] L'ordonnance n°2020-388 du 1er avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des CPRI.

[22] Il s'agit d'aligner 2 calendriers : le calendrier de la mesure d'audience et celui de la désignation des conseillers prud'hommes.

CANDIDATURE ». Sont précisés, notamment, le nom des candidats ainsi que le conseil et la section de rattachement.

Nos listes de candidats doivent respecter **la parité femmes/hommes**.

FO a obtenu que cette parité soit appréciée au niveau du conseil et non au niveau de chaque section.

FO ne peut présenter plus de candidats que de postes à pourvoir : **il n'existe pas de liste de suppléants**. En cas de vacance de siège, il conviendra d'attendre qu'une période de désignation complémentaire soit ouverte par le ministère de la justice.

La période d'instruction

Une fois les listes de candidats transmises par FO au ministère, celui-ci vérifie pendant une **période dite *« d'instruction »*** la conformité des candidatures à la réglementation (respect de la parité, candidat rattaché au bon conseil et à la bonne section, etc.).

L'arrêté de nomination

Une fois cette vérification effectuée, l'arrêté de nomination des conseillers prud'hommes est publié au journal officiel.

Les désignations complémentaires

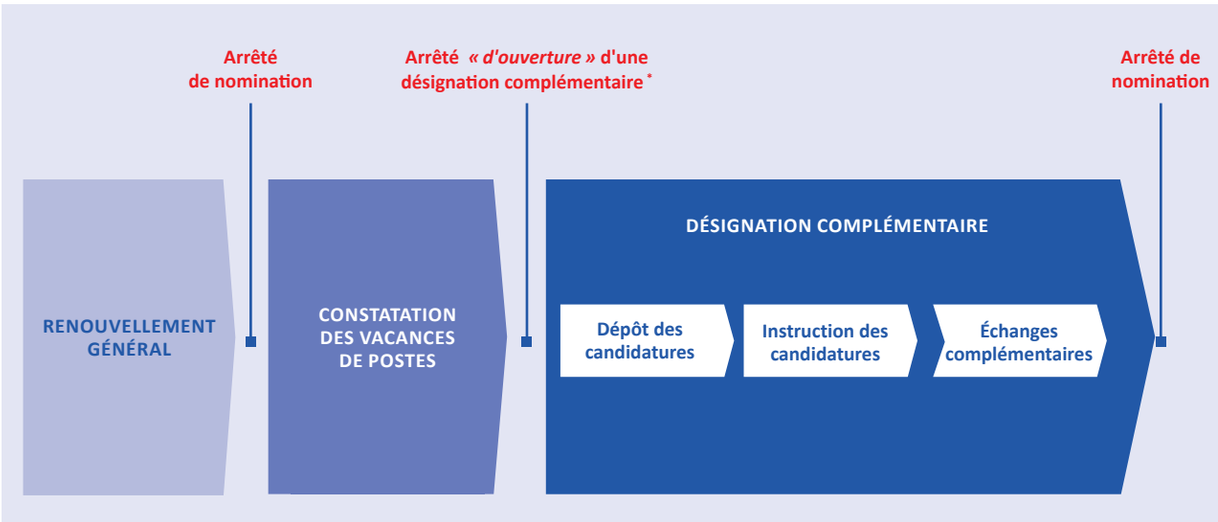
Le ministre de la justice organise *« en tant que de besoin et au moins une fois par an »* une désignation complémentaire[23]. Les conditions de candidatures et les étapes des désignations sont les mêmes que pour le renouvellement général.

Quelques chiffres

Six désignations complémentaires ont été organisées en cours de mandat 2018/2022

- **2 .....en 2018**
- **1 .....en 2019**
- **2 .....en 2020**
- **1 .....en 2021**

LES DÉSIGNATIONS COMPLÉMENTAIRES 2023/2025



**Arrêté fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de la désignation complémentaire.*

[23] Art. R 1441-25.

Quels sont les effets attachés à ma candidature ?

■ Le candidat bénéficie-t-il du statut de salarié protégé ?

Le candidat aux fonctions de conseiller prud'homme est un **salarié protégé**. Cela signifie que l'employeur ne pourra le licencier qu'après avoir obtenu l'autorisation de l'inspection du travail.

Le point de départ de la protection

Il s'agit :

– soit de la réception par l'employeur de la notification de la candidature du salarié ;

– soit de la preuve rapportée par le salarié que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

FO préconise d'informer par écrit (email/LRAR) l'employeur de sa candidature pour éviter les contestations sur le sujet. Le mandataire de liste doit également procéder à cette information.

La fin de la protection

Généralement, la fin de la protection attachée à la candidature est sans importance puisque la **protection attachée au mandat de conseiller prud'homme prend le relais**.

Pour les personnes dont la candidature n'a pas été retenue, la protection prend fin **trois mois après la nomination** des conseillers prud'hommes par l'autorité administrative.

■ Une fois nommé, le conseiller peut-il directement exercer son mandat ?

En devenant candidat, l'intéressé bénéficie uniquement d'un statut protecteur. Pour pouvoir siéger et prétendre au **statut de magistrat**, trois étapes doivent être accomplies :

1ÈRE ÉTAPE

La publication d'un arrêté de nomination où figure le nom du conseiller

La procédure de désignation doit être finie. Cette clôture est actée par la parution de **l'arrêté de nomination au Journal officiel**. Y figurent, par conseil et par section, le nom des conseillers prud'hommes désignés pour le collège salarié et pour le collège employeur.

2ÈME ÉTAPE

La prestation de serment

Prêter serment est nécessaire pour pouvoir exercer, pour la première fois, la fonction de juger. Elle a une dimension **symbolique** et **solennelle**.

C'est le **procureur de la république** qui invite les nouveaux conseillers, **dans le mois qui suit leur nomination**, à prêter serment lors d'une audience publique du tribunal judiciaire.

Lors de la prestation de serment, le conseiller doit prêter le serment suivant : *« Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations »*[24].

3ÈME ÉTAPE

L'installation

Une fois la prestation de serment effectuée, le conseiller sera installé dans ses fonctions.

Pour le renouvellement général, habituellement l'installation publique du conseil de prud'hommes coïncide avec l'audience solennelle de janvier.

Pour les désignations complémentaires, l'installation des conseillers a lieu lors de l'audience du bureau de jugement de la section concernée qui suit la publication de l'arrêté de nomination ou la réception du serment.

C'est à partir de son installation que le conseiller prud'homme peut siéger et notamment bénéficier de la formation (initiale et continue) attachée à son mandat.

[24] Art. D 1442-13.

POUR APPROFONDIR

Le ministère de la justice a mis à disposition sur internet un *« portail d'information de la désignation des conseillers prud'hommes »*.

https://www.designation-prudhommes.justice.gouv.fr/

QUELLE EST LA DURÉE DE MON MANDAT ?

– FICHE 5 –

Quelle est la durée du mandat d'un conseiller nommé dans le cadre du renouvellement général ?

Quelle est la durée du mandat d'un conseiller nommé dans le cadre de la désignation complémentaire ?

Le mandat peut-il prendre fin de manière anticipée ?

La durée *« théorique »* du mandat

La durée *« théorique»* du mandat diffère suivant que la nomination résulte du renouvellement général ou d'une désignation complémentaire.

■ Pour les nominations issues du renouvellement général

Le mandat de conseiller prud'homme est normalement de **4 ans**.

Toutefois, pour le prochain renouvellement, ce mandat sera exceptionnellement de **3 ans**.

■ Pour les nominations issues des désignations complémentaires (en cours de mandat)

Les conseillers prud'hommes sont désignés pour **la durée du mandat restant à courrir**.

Par exemple, pour le renouvellement général précédent le mandat était (à l'origine[25]) de 2018/2021 soit un mandat de 4 ans. Il y a eu une désignation complémentaire (dite « DC4 ») donnant lieu à un arrêté de nomination du 11 mai 2020. Les conseillers nommés, à ce titre, l'ont été pour un mandat d'un an et demi (qui par la suite a été prolongé en raison de la crise sanitaire).

La fin de mandat anticipée

■ La fin de mandat *« volontaire »* : la démission

Le conseiller prud'homme peut renoncer à son mandat. Il adresse alors sa démission au président du conseil de prud'hommes et en informe le procureur général auprès de la cour d'appel par lettre recommandée avec avis de réception[25]. La démission n'a pas à être motivée.

> **ATTENTION !**
> Formaliser (dans les règles) la démission est importante : à défaut, le siège ne pourra être considéré comme vacant et FO ne pourra y désigner un autre camarade.

En parallèle, il convient d'**informer l'Union départementale** de sa démission afin que celle-ci puisse rapidement rechercher un candidat pour pourvoir au poste vacant.

POUR APPROFONDIR

La date d'effet de la démission est différente de celle de la vacance de siège :

La démission devient définitive à compter d'un mois après l'expédition de la lettre.

En revanche, la date de vacance du siège est celle de l'envoi de la lettre de démission. Ainsi FO n'a pas à attendre que la démission soit effective pour présenter un candidat sur le poste (sous réserve de l'ouverture d'une désignation complémentaire).

[25] L'ordonnance n°2020-388 du 1er avril 2020 a reporté la date du prochain renouvellement général (et prolongé d'autant les mandats) à une date qui sera fixée par arrêté et devant avoir lieu au plus tard le 31 décembre 2022.

[26] Art. D 1442-17.

La fin de mandat « *subie* »

Le conseiller prud'homme peut être déclaré démissionnaire dans des hypothèses limitativement énumérées :

- le **refus d'être installé** après la nomination ;
- **le défaut d'accomplissement de la formation** initiale ;
- le manquement à certaines **règles de discipline** ;
- **le refus constaté et non justifié d'exercer les fonctions** de conseiller ;
- **la perte de qualité** de salarié ou d'employeur.

En présence d'une fin de mandat *« subie »* (sauf pour le changement de qualité), le conseiller ne pourra plus, en principe, être nommé conseiller prud'homme pendant un délai de 4 ans[27].

POUR APPROFONDIR

La perte de qualité de salarié

Si en cours de mandat, **le conseiller prud'homme devient employeur** alors qu'il siégeait en tant que salarié ou devient salarié alors qu'il siégeait en tant qu'employeur, il doit le déclarer au procureur général auprès de la cour d'appel et au président du conseil de prud'hommes afin qu'il soit déclaré démissionnaire d'office[28].

À défaut d'accomplir cette déclaration, le procureur général (informé par tout moyen) saisit la chambre sociale de la cour d'appel qui se rapproche du conseiller afin qu'il justifie de sa qualité et prononce sa démission d'office.

Un conseiller prud'homme devenu fonctionnaire doit également être déclaré démissionnaire d'office.

En revanche, un conseiller prud'homme salarié qui, en cours de mandat **change de branche d'activité** (le rattachant normalement à une autre section) sans perdre sa qualité de salarié n'est pas tenu de renoncer à son mandat[29].

[27] Art. L 1441-10.
[28] Art. D 1442-18.
[29] CA Limoges, 1ère ch. civ., 30-9-91.

EXERCER LE MANDAT DE CONSEILLER PRUD'HOMME :

C'EST POSSIBLE !

– FICHE 6 –

COMMENT CONCILIER MON MANDAT AVEC MON TRAVAIL ?

- L'obligation pour l'employeur de libérer du temps au salarié conseiller prud'homme
- L'indemnisation du mandat
- Une protection de l'emploi

– FICHE 7 –

COMMENT « *SAVOIR* » JUGER ?

- La formation initiale
- La formation continue dispensée par l'AFIP
- Une entraide au sein de votre Union départementale FO

– FICHE 8 –

LE STATUT DE JUGE, ÇA IMPLIQUE QUOI ?

- Les devoirs du conseiller prud'homme
- L'exercice du mandat

COMMENT CONCILIER MON MANDAT AVEC MON TRAVAIL ?

– FICHE 6 –

L'employeur est-il tenu de libérer du temps au salarié/conseiller prud'homme ?

Le conseiller prud'homme est-il indemnisé pour l'exercice de son mandat ?

Le conseiller prud'homme bénéficie t-il du statut protecteur ?

L'obligation pour l'employeur de libérer du temps au salarié conseiller prud'homme

L'employeur a l'obligation de laisser aux salariés, conseillers prud'hommes, **le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales**, sous peine de **délit d'entrave**[30]. Il n'a donc aucunement le droit d'exiger une fixation des activités prud'homales sur les jours de repos.

POUR APPROFONDIR

Un salarié en congés payés peut siéger en qualité de conseiller.

En revanche, tel n'est pas le cas d'un salarié en arrêt de travail.

L'indemnisation du mandat

Le code du travail fixe la liste des activités indemnisées ainsi que leur plafonnement.

FO demande un élargissement des activités indemnisées et une revalorisation du taux de la vacation. Un groupe de travail (piloté par le ministère) avait en 2018 entériné des propositions en ce sens (restées malheureusement, à ce jour, sans réponse).

La circulaire du 31 juillet 2014 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes (disponible sur internet[31]) apporte de nombreuses précisions sur le dispositif.

■ Quelles sont les activités prud'homales indemnisées ?

Une liste limitative est énoncée à l'article R 1423-55.

Les activités liées à la fonction prud'homale suivantes :

- la prestation de serment ;
- l'installation du conseil de prud'hommes ;
- la participation aux assemblées générales du conseil, aux assemblées de section ou de chambre et à la formation restreinte ;
- la participation aux réunions préparatoires aux assemblées ;
- la participation aux commissions prévues par des dispositions législatives ou réglementaires ou instituées par le règlement intérieur ;
- la participation à l'audience de rentrée solennelle ;
- la présence à l'entretien de rappel par le premier président des obligations ;
- la comparution devant la Commission nationale de discipline ;
- l'assistance ou la représentation d'un conseiller lors des entretiens, auditions et comparutions devant la Commission nationale de discipline ;
- le suivi de la formation initiale obligatoire.

[30] Art. L 1442-5 – Cass. crim., 4-10-88, n°86-96874.
[31] https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/38629

Les activités juridictionnelles suivantes :

- l'étude préparatoire d'un dossier, préalable à l'audience de la formation de référé, du BCO ou du BJ, par le président de la formation ou du bureau ou par un conseiller désigné par lui ;
- les mesures d'instruction diligentées par le conseiller rapporteur, ainsi que la rédaction de son rapport ;
- la participation à l'audience de la formation de référé, du BCO ou du BJ ;
- l'étude d'un dossier postérieure à l'audience à laquelle l'affaire est examinée et préalable au délibéré par deux membres, l'un employeur, l'autre salarié, de la formation de référé ou du BJ, qui sont désignés, dans ce cas, par le président du bureau ;
- la participation au délibéré ;
- la rédaction des décisions et des procès-verbaux, effectuée au siège du CPH ou à l'extérieur ;
- la relecture et la signature par le président de la formation de référé ou du BJ des décisions dont la rédaction a été confiée à un autre membre de l'une de ces formations.

Les activités administratives des présidents ou vice-présidents de conseil, de section et de chambre.

■ Des heures indemnisables plafonnées selon les activités prud'homales

Cette indemnisation n'est pas sans limite : pour chaque activité indemnisée, le code du travail institue un plafond spécifique. Il existe généralement des **possibilités de dépassement** desdits plafonds, sous réserve de remplir les conditions édictées par le code du travail.

EXEMPLES D'ACTIVITÉS INDEMNISÉES

Étude préparatoire des dossiers préalable à l'audience

Plafond	BCO = 30 minutes ***« par audience »*** (pour toutes les affaires inscrites au rôle et non par dossier). BJ = 1 heure ***« par audience »*** – Référé = 30 minutes ***« par audience »***.
Pour qui ?	Uniquement pour **un conseiller** : le président de la formation ou, éventuellement, le conseiller désigné par lui.
Condition de dépassement	Nécessité d'une **autorisation expresse du président du CPH** déterminant le nombre d'heures indemnisables en raison du **nombre de dossiers** inscrits au rôle.

La participation aux audiences des formations de référé, du BCO, du BJ et du départage

Plafond	À compter de l'heure de **début de l'audience** prévue dans la convocation adressée aux justiciables moins 15 minutes et 15 minutes au-delà de l'heure de **fin d'audience** fixée par l'ensemble de la formation.
Pour qui ?	Pour **l'ensemble** de la formation.

Étude d'un dossier postérieure à l'audience et préalable en délibéré

Plafond	BJ = 45 minutes ***« par dossier »*** – Référé = 15 minutes ***« par dossier »***.
Pour qui ?	Pour **deux membres de la formation** : 1 conseiller salarié + 1 conseiller employeur (dont la responsabilité de l'étude est confiée par le président d'audience).
Condition de dépassement	Nécessité d'une **autorisation expresse de dépassement** octroyée par le **président de la formation** de BJ ou de la formation de référé **en raison de la complexité du dossier** et des recherches nécessaires. Il détermine alors le nombre d'heures indemnisables.

.../...

.../...

La participation au délibéré

Plafond	**Le temps du délibéré**.
Pour qui ?	Pour les **conseillers présents** lors du délibéré.

La rédaction d'un procès-verbal de conciliation

Plafond	**30 minutes**.
Pour qui ?	Pour **un conseiller** : le président d'audience ou le conseiller à qui la rédaction a été confiée.
Condition de dépassement	Le **président du conseil** décide de dépasser la durée légale de rédaction dans les huit jours de sa saisine, **au vu du dossier** et de la copie de la minute après avis du vice-président du conseil.

La rédaction d'un jugement

Plafond	**5 heures**.
Pour qui ?	Pour **un conseiller** : le président d'audience ou le conseiller à qui la rédaction a été confiée.
Condition de dépassement	Le président du conseil décide de dépasser la durée légale de rédaction dans les huit jours de sa saisine, **au vu du dossier** et de la copie de la minute après avis du vice-président du conseil.

La rédaction d'une ordonnance

Plafond	**1 heure**.
Pour qui ?	Pour un **conseiller** : le président d'audience ou le conseiller à qui la rédaction a été confiée.
Condition de dépassement	Le **président du conseil** décide de dépasser la durée légale de rédaction dans les huit jours de sa saisine, **au vu du dossier** et de la copie de la minute après avis du vice-président du conseil.

Ces durées maximales ne constituent pas des forfaits : si la durée réelle de rédaction est inférieure, c'est celle-ci qui doit être déclarée.

Il convient de préciser que les radiations, les désistements et les renvois (qui ne sont pas des décisions mais des mesures d'administration judiciaire) ne sont pas indemnisés. Or, un temps est nécessaire pour procéder à la rédaction de ces actes pour les doter d'une vertu pédagogique.

C'est la raison pour laquelle, **FO demande** que ces activités fassent l'objet d'une indemnisation.

POUR APPROFONDIR

Les temps de transport entre le lieu de travail ou le domicile et le conseil (ou inversement) sont pris en considération pour le maintien du salaire.

Le conseiller prud'homme doit mentionner sur **sa fiche individuelle de renseignement** son temps moyen de transport entre le domicile ou l'entreprise et le conseil de prud'hommes. Le directeur de greffe s'assure de la compatibilité de cette moyenne avec les temps estimés par les sites spécialisés[32].

[32] Circulaire du 31 juillet 2014 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes.

Le montant de l'indemnisation

Il existe un dispositif de paiement d'une **vacation** et un autre de **maintien de la rémunération** suivant la situation dans laquelle le conseiller se trouve[33].

Hypothèse 1

Le mandat est exercé EN DEHORS des heures de travail

Le conseiller prud'homme a droit au paiement d'une **vacation de 8,40 euros bruts** (soit 7,10 euros nets) de l'heure dans les cas suivants :

- lorsqu'il exerce le mandat en dehors des heures de travail ;
- lorsqu'il a cessé son activité professionnelle ;
- lorsqu'il est demandeur d'emploi.

FO demande une revalorisation de la vacation.

Cette vacation est **versée mensuellement** sur la base du **relevé des temps d'activités indemnisables** tenu au greffe pour chaque conseiller. Une fois les vérifications effectuées par le greffe (visées par le président et le vice-président du CPH), un **bulletin de paie** est établi.

À noter que des retards de traitement sont actuellement constatés et que les bulletins établis souffrent d'une certaine illisibilité, ce que **FO conteste**.

Hypothèse 2

Le mandat est exercé PENDANT les heures de travail

Lorsque le conseiller prud'homme exerce son mandat durant ses heures de travail, son contrat de travail est **suspendu**.

Un dispositif de **maintien de salaire** et des avantages octroyés par l'employeur a été institué. Il ne doit pas y avoir de différence entre la manière dont le conseiller est rémunéré par rapport aux autres salariés. À défaut, l'employeur commet une **discrimination** pénalement sanctionnée.

Ce droit au maintien de la rémunération n'est pas **sans limite**. Le code du travail fixe les activités prud'homales indemnisées ainsi que le temps maximum d'indemnisation.

L'employeur peut, par la suite, se faire rembourser par l'État des salaires maintenus.

Pour obtenir le maintien de sa rémunération, le salarié, conseiller prud'homme doit uniquement signifier à son employeur que son absence durant ses horaires de travail est liée à l'exercice de son mandat de conseiller prud'homme. Il n'y a aucune obligation de fournir des attestations de présence à l'employeur. Il s'agit d'un **système déclaratif**.

L'employeur doit alors remplir un **état contresigné par le salarié** remis au greffe du CPH en mettant en copie le bulletin de paie de l'intéressé[34]. **Le CPH procédera alors aux vérifications,** au vu notamment des **relevés individuels des temps indemnisables** remplis par le conseiller prud'homme (et remis au greffe). Cet état est visé par le président du CPH ou, à défaut, par le vice-président.

Le temps passé à l'exercice du mandat est **assimilé à du travail effectif** pour la détermination des droits notamment à congés payés[35].

ATTENTION !

Il s'agit UNIQUEMENT d'une assimilation à du temps de travail effectif. En aucun cas, le temps passé au conseil de prud'hommes durant le temps de travail n'est décompté du *« compteur temps de travail »*, notamment pour calculer les heures supplémentaires.

[33] Le régime fiscal des sommes versées aux conseillers prud'hommes a fait l'objet de précisions par l'administration fiscale : bofip.impots.gouv.fr
[34] Cerfa n°13705*01.
[35] Art. L 1442-6.

POUR APPROFONDIR

Le salarié bénéficie du **remboursement par l'État des frais de déplacement** engagés pour l'exercice de ses fonctions prud'homales.

FO demande que des précisions soient apportées sur les règles de remboursement des frais de déplacement, lesquelles ne sont pas toujours très claires (et appliquées de manière hétérogène sur le territoire).

Les frais de transport entre le siège du conseil de prud'hommes et le domicile ou le lieu de travail habituel sont remboursés si deux conditions sont remplies[36] :

– les frais couvrent une distance supérieure à 5 km ;

– les frais n'excèdent pas la distance entre le siège du conseil de prud'hommes et la commune la plus éloignée du ressort du conseil de prud'hommes.

N'est pas remboursé de ses déplacements, le conseiller domicilié dans la même ville que le conseil de prud'hommes : le siège du conseil est alors assimilé à la résidence administrative du conseiller prud'homme.

Certaines situations particulières font l'objet d'un traitement spécifique (dans le code du travail et dans la circulaire du 31 juillet 2014) afin que le temps de repos des salariés soit respecté.

Le salarié rémunéré uniquement à la commission. (Art. D 1423-60)	Pour chaque heure passée entre 8 heures et 18 heures dans l'exercice de fonctions prud'homales, le conseiller prud'homme perçoit une indemnité horaire égale à 1/1607 des revenus professionnels déclarés à l'administration fiscale l'année précédente. À cet effet, l'intéressé produit copie de son avis d'imposition.
Le salarié exerçant un travail continu de jour nécessitant un remplacement à la demi-journée au sein de l'entreprise. (Art. D 1423-61)	Le salarié bénéficie du maintien de son salaire pour la demi-journée, quelle que soit la durée de son absence pendant cette période pour l'exercice de ses activités prud'homales. Le maintien du salaire est effectué sur la base de la journée entière dès lors que le remplacement du salarié ne peut être assuré que sur une telle durée.
Le salarié, fonctionnant en service continu ou discontinu posté accompli en totalité ou en partie entre 22 heures et 5 heures. (Art. D 1423-62)	Le salarié est indemnisé des heures consacrées à son activité prud'homale dans les conditions suivantes : – sous réserve de renoncer au versement de la vacation horaire (hors temps de travail), le conseiller obtient que tout ou partie du temps consacré à ses activités prud'homales ouvre droit à un temps de repos correspondant dans son emploi ; – ce temps de repos, qui est pris au plus tard dans le courant du mois suivant, s'impute sur la durée hebdomadaire de travail accomplie dans le poste. Il donne lieu au maintien par l'employeur de l'intégralité de la rémunération et des avantages correspondants.
Le salarié, exerçant son activité professionnelle en dehors de tout établissement à l'exception du salarié rémunéré à la commission. (Art. D 1423-63)	Le salarié a droit à ce que les heures passées à l'exercice des activités prud'homales, entre 8 heures et 18 heures, soient considérées, en tout ou partie, comme des heures de travail et payées comme telles par l'employeur.
Le salarié en forfait-jours. (Art. D 1423-63-1)	Le salarié bénéficie du maintien de l'intégralité de sa rémunération et des avantages correspondants, au titre de l'exercice de ses activités prud'homales.

[36] Art. D 1423-64.

Une protection de l'emploi

Il s'agit ici de protéger le conseiller prud'homme de tout risque de pression de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions.

À noter que normalement dans les 8 jours suivant l'installation du conseiller, le greffe adresse à l'employeur un courrier l'informant de l'entrée en fonction de l'intéressé[37].

POUR APPROFONDIR

L'accomplissement de cette formalité par le greffe suffit-il à acter de la connaissance par l'employeur du mandat de conseiller prud'homme pour que ce dernier puisse se prévaloir du statut de salarié protégé ?

Le juge ne semble pas avoir répondu à cette interrogation. Il y a fort à parier que l'information de l'employeur par le greffe n'emporte pas le bénéfice du statut protecteur. En effet, une telle logique a été rejetée par la Cour de cassation concernant les défenseurs syndicaux pour lesquels les employeurs sont tenus informés du mandat par les Dreets. Il a été jugé que le défenseur syndical ne peut pas considérer que l'information de son mandat extérieur par le Dreets à l'employeur emporte présomption de connaissance dudit mandat par ce dernier[38].

Selon nous, l'information par le greffe ne doit pas exempter le conseiller prud'homme d'informer l'employeur de son mandat extérieur.

■ Un salarié protégé

Quelle est l'étendue de la protection ?

L'exercice des fonctions de conseiller prud'homme **ne peut être une cause de sanction ou de rupture** du contrat de travail[39].

Cela signifie que le conseiller prud'homme bénéficie du **statut de salarié protégé**. En découlent deux conséquences :

– la rupture du contrat de travail d'un conseiller prud'homme est soumise à l'**autorisation de l'inspection du travail, sous peine de sanction pénale**[40] ;

– la violation du statut protecteur engendre la **nulité du licenciement** (ce qui expose l'employeur à une condamnation importante).

Quelle est la durée de la protection ?

Le conseiller prud'homme est protégé :

– en qualité de **candidat** au mandat de conseiller prud'homme dès que l'employeur a reçu notification de la candidature ou dès qu'il a connaissance de l'imminence de la candidature.

> **ATTENTION !**
> Le bénéfice de cette protection ne peut être invoqué que par le candidat dont le nom figure sur une liste déposée[41].

Cette protection cesse à l'issue d'une durée de **3 mois** à compter de la nomination des conseillers prud'hommes par arrêté au Journal officiel ;

– **pendant toute la durée du mandat**. Cette protection débute à la date de publication de l'arrêté de nomination et se substitue à celle liée à la candidature ;

– pendant **6 mois** après la cessation des fonctions.

Le mandat de conseiller prud'homme est un **mandat dit *« extérieur »*** à l'entreprise. Cela signifie que l'employeur n'en a pas nécessairement connaissance.

[37] Art. D 1442-14.
[38] Cass. soc., 16-1-19, n°17-27685.
[39] Art. L 1442-19.
[40] Art. L 2438-1.
[41] Art. L 2411-22.

Pour bénéficier de la protection, le salarié doit prouver qu'il a informé son employeur de son mandat de conseiller prud'homme[42] :

– au plus tard, lors de l'entretien préalable au licenciement ;
– ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de la rupture.

Il n'y a **aucune exigence ni dans la forme** (mail, téléphone, etc.) **ni dans le contenu** de cette information. Le juge admet même que cette information puisse être tacite.

Par exemple, un employeur est considéré avoir connaissance du mandat extérieur lorsque son salarié a demandé antérieurement à son licenciement des congés en mentionnant, comme motif de son absence, l'exercice de ses fonctions de conseiller prud'homme[43].

FO préconise, pour des considérations d'ordre probatoire, de privilégier l'écrit.

■ Le délit d'entrave dans l'exercice des fonctions

Le fait de porter atteinte à la libre désignation des conseillers prud'hommes, à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros[44].

POUR APPROFONDIR

En cas d'emploi en CDD, suis-je protégé ?

L'autorisation de l'inspection du travail est requise dans les hypothèses suivantes :

– la rupture anticipée du CDD avant l'échéance du terme pour faute grave ou inaptitude. En revanche, en cas de rupture par accord des parties, l'autorisation n'est pas imposée puisque le législateur ne le prévoit pas[45] ;
– à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un CDD comportant une clause de renouvellement.

Et pour l'intérim ?

L'interruption ou la notification du non-renouvellement de la mission d'un salarié temporaire par l'entreprise de travail temporaire ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié est investi d'un mandat de conseiller prud'homme[46].

[42] Cass. soc., 14-9-12, n°11-21307.
[43] Cass. soc., 7-2-18, n°16-10955.
[44] Art. L 2412-13.
[45] Art. L 1443-1.
[46] Art. L 2413-1.

COMMENT *« SAVOIR »* JUGER ?

– FICHE 7 –

Existe t-il des formations de conseiller prud'homme ?

Comment y prétendre ?

L'employeur doit-il octroyer une autorisation d'absence rémunérée ?

Quels sont les outils mis à disposition par FO ?

Nombreux de nos camarades nous font part de leur appréhension à détenir un mandat de conseiller prud'homme en avançant le fait qu'ils ne disposent pas de la compétence et que juger *« ils ne savent pas faire »*.

Les conseillers prud'hommes sont des juges non professionnels issus du monde syndical. Cet **ancrage dans le monde professionnel est un véritable atout** leur permettant de bien connaître la branche professionnelle à laquelle ils appartiennent : *« ses us et coutumes »*, les difficultés professionnelles, etc. Les contentieux que le conseiller sera amené à juger vont nécessairement *« lui parler »*.

Pour autant, devenir un conseiller prud'homme nécessite d'associer cette connaissance du terrain avec une certaine culture juridique et rédactionnelle.

Acquérir une connaissance de la réglementation du droit du travail ainsi que de certaines règles de procédure civile (nécessaire à la fonction de juger) passe par la formation**.**

> **ATTENTION !**
> Il existe deux dispositifs de formation : **la formation initiale obligatoire** dispensée par l'État (en début de mandat) et la **formation continue** dispensée par FO (tout au long du mandat).

La formation initiale

■ Qu'est-ce que c'est ?

Cette formation est **commune** aux conseillers prud'hommes salariés (quelle que soit l'organisation syndicale de désignation) et aux conseillers prud'hommes employeurs.

Elle est **organisée par l'État** via l'École Nationale de la Magistrature (qui forme également les magistrats professionnels).

Ces formations sont animées par des magistrats-formateurs, recrutés dans les juridictions (donc en dehors de l'univers syndical).

Le conseiller bénéficie de **5 jours de formation initiale** :

– 3 jours d'e-formation (en distanciel) ;

– 2 jours de formation en présentiel (sous la forme d'ateliers en régions).

POUR APPROFONDIR

Le contenu de la formation initiale est fixé par le ministère du travail et de la justice.

Sont traités :

– le conseil de prud'hommes dans son environnement (organisation administrative et judiciaire) ;

– le statut, l'éthique et la déontologie des conseillers prud'hommes ;

– le procès devant le conseil de prud'hommes ;

– la méthodologie (tenue de l'audience et rédaction des décisions).

■ Se former, une obligation

La formation intiale est une obligation pour :

– les conseillers n'ayant jamais exercé de mandat prud'homal ;

– ceux n'ayant pas accompli cette obligation à laquelle ils étaient assujettis au cours d'un précédent mandat[47].

Cette obligation de formation est assortie **d'un délai de 15 mois** à compter du premier jour du deuxième mois suivant sa nomination, sous peine d'être *« réputé démissionnaire »*. En étant *« réputé démissionnaire »*, le conseiller prud'homme perd son mandat ainsi que la possibilité de se représenter pendant 4 ans.

La formation continue dispensée par l'AFIP

■ Qu'est ce que c'est ?

La formation continue est dispensée par l'organisme de formation propre à FO : **l'Association pour la formation et l'information des conseillers prud'hommes (AFIP)** qui est inscrite sur la liste des établissements et organismes agréés, privés à but non lucratif, par arrêté ministériel.

Il s'agit donc **d'une formation juridique dispensée selon une approche syndicale**.

Les animateurs AFIP sont des conseillers prud' hommes (ou anciens), des juristes spécialisés en droit social, des présidents de CPH ou des animateurs pluridisciplinaires attachés au centre de formation confédéral (CFMS). Ils bénéficient, à ce titre, d'une bonne connaissance des valeurs de FO, d'une expérience militante et d'une pleine maîtrise de la formation syndicale, juridique et prud'homale.

Trois types de formation sont organisés par l'AFIP :

– les **formations décentralisées** (sur 5 ou 3 jours) organisées en Union départementale, dirigées par nos animateurs AFIP. Elles permettent d'allier la théorie et la pratique par le biais d'exercices spécifiques ;

– les **formations nationales** (sur 5 jours) organisées en institut du travail (localisés à Strasbourg ou Bourg-La-Reine). Elles sont animées par des professeurs d'université et permettent de mettre à jour les connaissances de nos conseillers sur des sujets juridiques de fond et de les tenir informés de l'actualité jurisprudentielle, législative et réglementaire ;

– les **formations locales** (sur 1 journée) réunissant une ou deux fois par an les conseillers prud'hommes d'un même conseil ou d'un même département. Nos conseillers prud'hommes peuvent partager leurs expériences.

Le contenu des diverses formations est décidé lors de commissions pédagogiques annuelles. Les thématiques sont variées et sont choisies en fonction de l'actualité et de l'activité contentieuse au sein des conseils.

POUR APPROFONDIR

Illustration des thèmes abordées en stage AFIP

- la procédure disciplinaire : sanction et licenciement disciplinaire ;
- les incidents de procédure ;
- les licenciements nuls avec un focus sur la discrimination et le harcèlement ;
- les procédures prud'homales accélérées avec un rappel sur les mesures provisoires du BCO.

■ Les droits à la formation continue

Combien de jours ?

6 semaines par mandat (soit 36 jours ouvrables).

ATTENTION À LA LIMITE ANNUELLE !

La durée totale d'absence à un ou plusieurs stages de formation ne peut dépasser au cours d'une même année civile 2 semaines.

[47] Soit parce que le conseiller prud'homme a mis fin à son mandat avant la fin du délai imparti pour satisfaire à son obligation de formation initiale (15 mois) et est, par la suite, à nouveau, désigné conseiller prud'homme.
Soit parce que le conseiller prud'homme a été jugé démissionnaire d'office pour défaut d'accomplissement de la formation initiale et est de nouveau désigné par une OS (passé un certain délai).

À partir de quand ?

À l'origine, le conseiller prud'homme devait avoir commencé sa formation initiale pour pouvoir bénéficier de la formation continue.

Grâce au décret n°2021-562 du 6 mai 2021, le conseiller de prud'homme n'a plus, au préalable, à suivre sa formation initiale avant de bénéficier de la formation continue. Il suffit d'être installé pour pouvoir y prétendre.

FORMATIONS INITIALE ET CONTINUE : FORMALITÉS À ACCOMPLIR

Le respect d'un délai de prévenance

L'employeur doit accorder au salarié des autorisations d'absence pour suivre sa formation initiale et continue. **L'employeur ne peut s'y opposer.**

L'intéressé doit, toutefois respecter un **délai de prévenance** :

- au moins **30 jours** à l'avance, en cas de durée d'absence égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives ;
- au moins **15 jours** à l'avance dans les autres cas.

À défaut, l'employeur pourra refuser la formation.

Cette information (dans l'idéal, par LRAR) précise la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'organisme responsable.

Une fois la formation accomplie, le salarié remet à son employeur une attestation de formation. Cette attestation devra également être remise au président du CPH concernant la formation initiale.

Nom Prénom
Adresse
C. Postal - Ville

Nom de l'entreprise
Adresse
C. Postal - Ville

ville, le xx/xx/202x

Objet : **demande d'autorisation d'absence – formation continue de conseiller prud'homme**

Monsieur le Directeur,

Je vous informe qu'en vertu de l'article L 1442-2 du code du travail, j'ai l'honneur de vous demander une autorisation d'absence du ../../2022 au ../../2022 pour participer à une session de formation.

Cette session est organisée par l'AFIP-FO, agréée par un arrêté du 30 mars 2018 fixant la liste des organismes et établissements publics d'enseignement supérieur agréés au titre de l'article R 1442-2 du code du travail pour assurer la formation des conseillers prud'hommes et publié au *JO* du 4 avril.

Dans l'attente de votre réponse,

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Le maintien de la rémunération et des avantages

La formation des conseillers prud'hommes est **rémunérée par l'employeur** (lequel peut obtenir un remboursement par l'État). C'est un dispositif de maintien de salaire.

La durée de l'absence :

- ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel ;
- est **assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés**, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Une entraide au sein de votre Union départementale FO

Pour vous accompagner dans votre mandat, votre Union départementale FO se tient à votre disposition.

Les Unions départementales disposent de leur propre organisation et de leurs propres outils (éventuellement d'une commission juridique) pour *« faire vivre »* le juridique au sein des départements et épauler les conseillers prud'hommes tout au long de leur mandat.

OUTILS DE LA CONFÉDÉRATION

La Confédération FO met à votre disposition un certain nombre d'**outils** pour vous aider à actualiser et perfectionner vos connaissances **en droit du travail ainsi qu'en procédure**.

La veille juridique *(hebdomadaire)*

Synthèse de l'actualité juridique de la semaine.
Y figurent, les principaux textes législatifs et réglementaires parus au Journal officiel, les arrêts importants (Cour de cassation, Conseil d'État, Conseil constitutionnel, etc.) ainsi qu'un *« focus »* qui est une explication plus approfondie d'une actualité.

L'inFOmilitante *(bimensuelle)*

Le journal de FO présente, dans chaque numéro, une page juridique *« Droits »* analysant un arrêt de la Cour de cassation récent avec, en encadré, la base légale.

La revue InFOjuridiques *(trimestrielle sous abonnement)*

Revue de droit traitée sous l'angle syndical. Elle permet aux conseillers prud'hommes de se tenir à jour des dernières évolutions, tant de la loi que de la jurisprudence ainsi que des positionnements FO en la matière. Cette revue se divise en 3 (voire parfois 4) parties :

- *InFOdoc.* Un article de doctrine sur un sujet de droit du travail en lien avec l'actualité ;
- *InFOjuris.* Un commentaire d'un arrêt récent ;
- *InFOconseil.* Une thématique juridique abordée sous la forme de questions/réponses ;
- et parfois, un *InFOprud'hommes***.** Une actualité prud'homale.

La newsletter prud'hommes *(pluriannuelle selon l'actualité)*

Lettre axée sur l'actualité prud'homale touchant soit à la juridiction, soit aux conseillers prud'hommes, soit aux défenseurs syndicaux.

Le site internet FO – rubrique *« Vos droits »*

Articles juridiques, par thématique, mis à jour régulièrement en fonction de l'actualité.

LE STATUT DE JUGE, ÇA IMPLIQUE QUOI ?

– FICHE 8 –

Quels sont les devoirs du conseiller prud'homme ?

Quels sont les symboles attachés à la fonction ?

En quoi consiste la fonction de juger ?

Quels sont les événements auxquels le conseiller est invité en dehors des audiences ?

Les devoirs du conseiller prud'homme

■ Juger en impartialité, indépendance, dignité et probité

Les conseillers prud'hommes, une fois nommés, ont la qualité de **magistrat**.

Ils exercent leurs fonctions : *« en toute indépendance, impartialité, dignité et probité, et se comportent de façon à exclure tout doute légitime à cet égard [...] Ils sont tenus au secret des délibérations »*[48].

Qu'est-ce que le devoir d'indépendance ?

L'**indépendance** vise à mettre à l'abri le conseiller prud'homme des **pressions et menaces** extérieures qui pourraient peser sur sa faculté de juger. L'indépendance est, notamment, garantie par la **séparation des pouvoirs et la prohibition du mandat impératif**.

> **ATTENTION !**
> L'indépendance, qui vise les rapports du juge prud'homal avec les autres *« institutions »*, ne doit pas être confondue avec l'exigence **d'impartialité** désignant l'absence de préjugé sur un litige.

Qu'est-ce que le devoir d'impartialité ?

Il s'agit d'une garantie procédurale. Le conseiller ne doit avantager aucun des plaideurs et ne doit jamais statuer au profit de l'un d'eux pour d'autres raisons que celles tenant au bien-fondé des prétentions.

Les apparences sont importantes : **le seul doute légitime** du justiciable (peu important la réalité) peut suffire à remettre en cause la décision du CPH en appel.

Par exemple, il y a un doute légitime sur l'impartialité de la juridiction lorsque la motivation du jugement se contente de reproduire les conclusions d'une des parties (y compris en les synthétisant ou en se limitant à quelques aménagements de style)[49].

POUR APPROFONDIR

Cette exigence d'impartialité impose à un conseiller prud'homme, désirant saisir le CPH, pour un dossier personnel ou en qualité de défenseur syndical, de saisir un autre CPH (que celui auquel il appartient)[50].

En revanche, l'appartenance d'un ou plusieurs conseillers prud'hommes à la même organisation syndicale que l'une des parties n'est pas de nature à mettre en cause l'impartialité des conseillers. La composition paritaire de la formation de jugement et, notamment, la prohibition de tout mandat impératif constituent des garanties d'impartialité[51].

[48] Art. L 1421-2.
[49] Cass. soc., 13-6-18, n°17-15004 ; Cass. soc., 9-5-18, n°16-14771 ; Cass. soc., 3-4-19, n°17-26170.
[50] Art L 1453-2.
[51] Cass. soc., 19-12-03, n°02-41429 et Cass. soc., 16-5-13, n°11-23246.

Pour garantir l'impartialité, il existe principalement deux mécanismes : l'un à disposition des parties (la récusation individuelle ou collective) et l'autre à disposition du juge prud'homal (l'abstention volontaire).

Récusation

La récusation permet à une partie de demander qu'un conseiller prud'homme soit écarté du litige en raison de son manque d'impartialité.

Le code du travail prévoit 5 causes de récusation[52] :

1. **un intérêt personnel** à la contestation ;
2. **un lien de parenté ou d'alliance** proche[53] ;
3. avoir **fait l'objet d'une action en justice** dans l'année qui a précédé la récusation dans laquelle était concernée une des parties. Cette action en justice peut également concerner les parents ou les proches par alliance du conseiller ;
4. **délivrer un avis écrit sur l'affaire** ;
5. **un lien de subordination avec les parties en cause.**

   Par exemple, lorsque l'employeur (partie à l'instance) est également l'employeur d'un des conseillers.

Renvoi pour suspicion légitime

Il existe une possibilité de récusation collective dénommée ***« suspicion collective »*** lorsque la suspicion de partialité concerne plusieurs juges. Le renvoi à une autre juridiction de même nature et de même degré peut alors être ordonnée[54].

Abstention

Le mécanisme de **l'abstention volontaire** permet au juge de se faire remplacer par un autre juge lorsqu'il suppose, en sa personne, une cause de récusation ou estime devoir s'abstenir[55]. Cette abstention ne peut alors lui être reprochée.

POUR APPROFONDIR

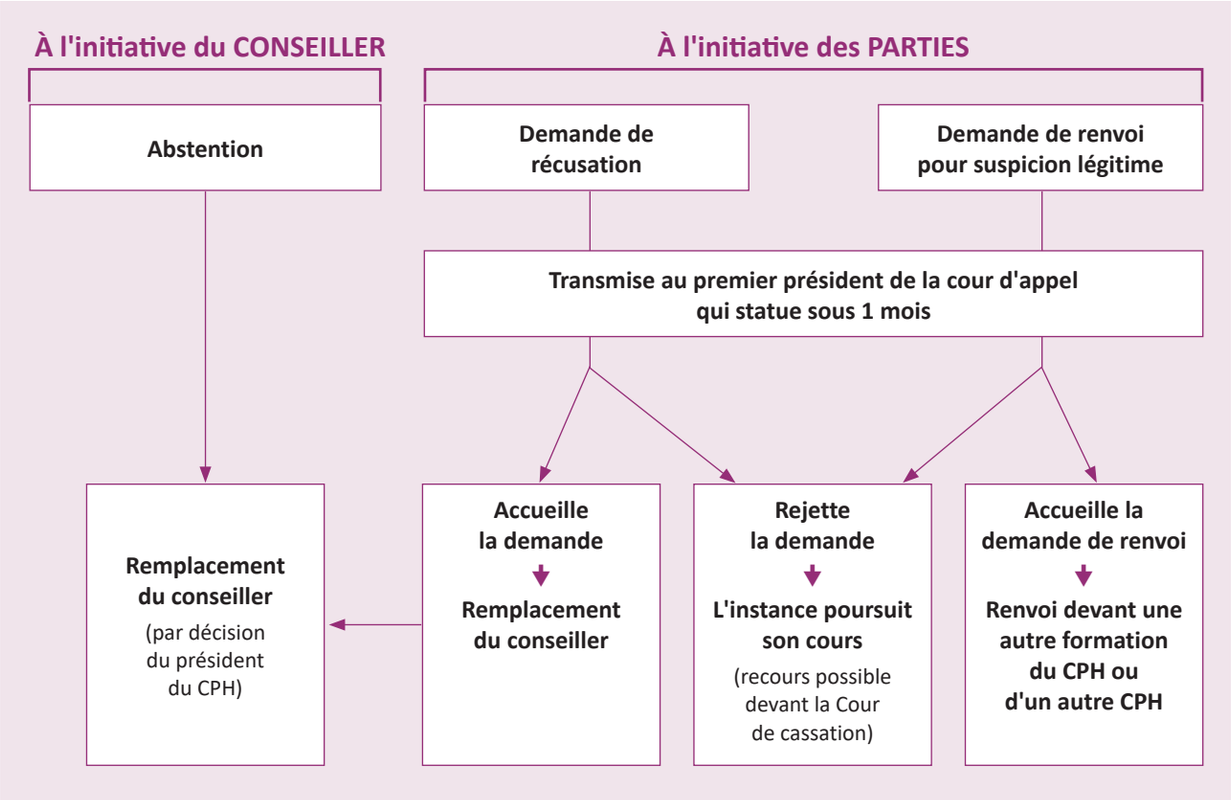
L'interdiction de délivrer un avis écrit sur l'affaire empêche-t-elle à un conseiller de juger l'affaire en bureau de référé et en bureau de jugement ?

La réponse est à nuancer :

- si lors du référé le conseiller s'est prononcé dans son ordonnance sur le fond du droit (par exemple en octroyant une provision en raison du caractère non contestable d'une obligation), il ne pourra faire partie du bureau de jugement statuant sur le fond du litige afférent à cette obligation[56].
- si lors du référé une mesure conservatoire a été prise, le conseiller pourra statuer sur le fond du litige.

[52] Pour la Cour de cassation, cette liste des causes de récusation n'est aucunement limitative.
[53] Lorsque le conseiller prud'homme est conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, parent ou allié jusqu'au degré de cousin germain inclusivement d'une des parties.
[54] Art. L 111-8 du code de l'organisation judiciaire.
[55] Art. L 111-7 du code de l'organisation judiciaire.
[56] Ass. Plé., 6-11-98, n°94-17709.

LES GARANTIES PROCÉDURALES D'IMPARTIALITÉ



Qu'est-ce que le devoir de dignité ?

Il s'agit ici d'adopter un comportement digne de la fonction : avoir une attitude attentive et empreinte de réserve lors des audiences, avoir une tenue correcte, etc.

Qu'est-ce que le devoir de probité ?

Cela renvoie à une exigence générale d'honnêteté.

Qu'est-ce que le secret du délibéré ?

La violation du secret du délibéré entraîne l'annulation du jugement et constitue une faute déontologique :

- les juges doivent être seuls au cours du délibéré (hors de la présence du greffier) ;
- le jugement ne doit pas faire ressortir la position qu'à pu prendre tel ou tel conseiller ;
- même après le prononcé de la décision, le secret du délibéré doit être conservé.

■ Respecter une déontologie et une moralité

Sont exigés des candidats au mandat de conseiller prud'homme, de ne pas avoir au **bulletin n°2**, du casier judiciaire, de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions prud'homales et de n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Le contrôle de cette condition de moralité est effectué par le procureur de la république.

Lors de la prestation de serment, cette exigence de moralité est rappelée.

Découle également du devoir de moralité, une soumission des conseillers prud'hommes à une déontologie.

Un **recueil de déontologie** a été élaboré par le Conseil supérieur de la prud'homie et se trouve facilement sur le site internet du ministère de la justice[57].

[57] https://www.cours-appel.justice.fr/media/3714.

Quels sont les devoirs du conseiller prud'homme dont le manquement constitue une faute disciplinaire ?

- le défaut de suivi de la **formation initiale** ;
- le **refus de servir** : tout conseiller qui, *« sans motif légitime »* (maladie, raisons professionnelles inopinées) et après mise en demeure, refuse de remplir le service auquel il est appelé, commet une faute ;
- le défaut d'exercice des fonctions en toute **indépendance**, **impartialité**, **dignité** et **probité** ainsi que l'adoption d'un *« comportement de nature à créer un doute légitime à cet égard »* ;
- la violation du **secret du délibéré**, de la **confidentialité** et du **devoir de réserve**.

Lorsqu'un conseiller prud'homme manque **gravement** à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre (entretien devant le premier président de la cour d'appel) susceptible d'aboutir à une sanction prononcée par la **Commission nationale de discipline**.

> **ATTENTION !**
> Le pouvoir disciplinaire n'est désormais plus exercé au niveau du conseil de prud'hommes.

L'exercice du mandat

■ Être juge

Le conseiller (ayant le statut de magistrat) est un juge. Il siège *« au nom du peuple français »* et tranche les litiges *« conformément au droit applicable »*[58].

Tous les conseillers prud'hommes ont vocation à siéger un nombre de fois sensiblement identique dans l'année suivant un roulement établi par section (selon les modalités figurant généralement au règlement intérieur).

Pour exercer cette mission de juger, le conseiller n'est pas seul. Le conseil de prud'hommes obéit au principe de la collégialité (généralement, 2 conseillers employeurs et 2 conseillers salariés). Les conseillers prud'hommes doivent, lors du délibéré, parvenir à un accord (à la majorité absolue) sur la solution juridique à apporter au litige.

En quoi consiste la fonction de juger ?

- lors du **BCO**, le conseiller **entend les explications** des parties, essaie d'identifier les points de convergences pour **s'efforcer de les concilier** et d'obtenir la signature d'un procès-verbal de conciliation ;

LES SYMBOLES ATTACHÉS AU MANDAT

La médaille de conseiller prud'homme

Le conseiller prud'hommes a comme signe distinctif le port d'une médaille et non une robe comme le magistrat professionnel.
La médaille est portée lors des audiences et des cérémonies publiques.
Cette médaille est en bronze doré pour le président et en bronze argenté pour les autres conseillers

La carte de conseiller prud'homme

Les conseillers prud'hommes reçoivent une carte justifiant de leur mandat de conseiller prud'homme délivrée par la cour d'appel.

[58] Art. 12 du code de procédure civile.

– lors de **l'audience du BJ**, le président d'audience a la responsabilité de **tenir l'audience** (c'est-à-dire d'organiser les débats), les autres conseillers peuvent **poser toutes les questions nécessaires** pour éclaircir le dossier ;
– lors du **délibéré**, les conseillers doivent **tenter de parvenir à un accord** sur la solution juridique à apporter au contentieux (à la majorité absolue) ;
– une fois l'accord obtenu, un conseiller doit **rédiger une décision** permettant d'expliquer aux parties les raisons de droit ou de fait pour lesquels les juges ont donné raison à l'une ou l'autre des parties.

Pour emporter la conviction des juges, différents éléments sont pris en considération :

– les **conclusions** des parties (l'argumentaire en fait et en droit) ;
– les **pièces** (les éléments de preuve du dossier) ;
– les questions posées lors de l'audience ;
– les **plaidoiries**.

Juger est un exercice qui se pratique **collégialement** (*via* le délibéré qui est un véritable moment d'échanges de points de vue entre les conseillers sur le dossier) et qui ne s'exerce **pas dans l'immédiateté** : il y a des temps de préparation de dossiers, des délibérés généralement réalisés quelques jours après l'audience de jugement, une rédaction des jugements qui nécessite de *« se poser »*, etc.

Maîtriser la rédaction de jugement prend un certain temps. Outre la formation, un *« tutorat »* s'organise fréquemment entre conseillers.

■ Être impliqué dans la vie du conseil

Il y a une vie au conseil en dehors des audiences.

L'assemblée générale du conseil

L'assemblée générale du conseil réunit tous les conseillers installés dans leur fonction, les directeurs de greffe, greffiers en chef, greffiers en chef adjoints et greffiers de la juridiction.

Le juge départiteur assiste à l'assemblée générale du conseil de prud'hommes à sa demande, et au moins une fois par an.

POUR APPROFONDIR

L'organisation administrative du conseil de prud'hommes

Le bureau administratif
L'existence d'un bureau administratif n'est prévue par aucun texte mais il peut être institué par le règlement intérieur. Il a pour rôle de coordonner les services administratifs du conseil.

Le greffe
Chaque conseil de prud'hommes comporte un greffe dont le service est assuré par des fonctionnaires de l'État.
La règle souffre malheureusement d'une exception lorsqu'un conseil de prud'hommes a son siège dans la même commune que le siège d'un tribunal judiciaire ou de l'une de ses chambres de proximité. Dans une telle hypothèse, le greffe du tribunal judiciaire comprend, d'une part, les services de greffe de cette juridiction et, d'autre part, le service de greffe du conseil des prud'hommes[59].

Le règlement intérieur
Le règlement intérieur du conseil détermine un certain nombre de règles relatives au fonctionnement de la juridiction. Il fixe notamment les jours et heures des audiences.
Le règlement intérieur doit être affiché dans les locaux du conseil de prud'hommes. Il est important d'en prendre connaissance afin de connaître les particularités de fonctionnement de son conseil de prud'hommes.
Toute modification du règlement intérieur doit être décidée en assemblée générale.
Chaque section (voire chaque chambre) peut avoir, en outre, son propre règlement intérieur. Ces règlements intérieurs ne peuvent comporter de clauses contraires à celles du règlement intérieur du conseil.

[59] Art. L 123-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le conseil de prud'hommes se réunit en assemblée générale à la demande[60] :

- soit du premier président de la cour d'appel ;
- soit de la majorité des membres en exercice ;
- soit du président ou du vice-président.

Par ailleurs, la réunion de l'assemblée est obligatoire dans certaines circonstances particulières :

- l'**assemblée générale de rentrée** (de janvier). À cette occasion est procédée, sous la présidence du doyen d'âge, à l'élection du président et du vice-président du conseil de prud'hommes.
  Le vote du président et du vice-président est suivi de l'audience solennelle de rentrée. Au cours de cette audience, le président fait un discours de rentrée. Il est également procédé à la désignation annuelle des conseillers appelés à la formation de référé ;
- l'élaboration ou la modification du **règlement intérieur** ;
- la **proposition de création de chambres** au sein d'une ou plusieurs sections[61].

Les assemblées de section (ou de chambre)

Les assemblées de section (ou les assemblées de chambre) comprennent les membres de la section (ou de la chambre). Elles prennent les décisions propres à la section (ou à la chambre).

Il est, notamment, procédé au vote des président et vice-président de la section (ou de la chambre) et au vote sur l'éventuel règlement particulier à la section (ou à la chambre).

[60] Art. R 1423-23.

[61] Si l'assemblée générale est compétente pour proposer une création de chambre, la décision appartient, en revanche, au premier président de la cour d'appel.

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
FORCE OUVRIÈRE

Secrétaire confédérale : Patricia DREVON
Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical

141 avenue du Maine, 75014 Paris
Tél. : 01 40 52 83 54
sjuridique@force-ouvriere.fr

www.force-ouvriere.fr