



JURIS-INFO

NEWSLETTER N°54

Le Courriel
des Militants FO
de la filière juridique

Septembre 2023



Patricia DREVON

Secrétaire Confédérale
Secteur des affaires juridiques
et du droit syndical

Cher(e)s Camarades,

Pour débiter l'automne, nous avons choisi de communiquer sur le dispositif d'indemnisation des conseillers prud'hommes.

Alors que le gouvernement a annoncé une augmentation des moyens alloués à la justice par, notamment une revalorisation des différents acteurs de la justice, nos conseillers prud'hommes restent actuellement les grands oubliés.

Pourtant, FO ne cesse d'alerter les pouvoirs publics sur la nécessité de revaloriser l'indemnisation des conseillers prud'hommes et, plus largement, d'allouer des moyens supplémentaires aux CPH.

Les partenaires sociaux se sont mobilisés sur la nécessité de revaloriser les juges prud'hommes par la remise, en 2018, d'un document issu du groupe de travail « indemnisation des conseillers prud'hommes » (dans le cadre du Conseil supérieur de la prud'homie), puis en 2021, en signant des propositions paritaires « pour une justice prud'homale renforcée ».

Sur le sujet, lors du dernier Conseil supérieur de la prud'homie qui s'est tenu le 20 juin dernier, une motion a été adoptée par toutes les OS présentes au CSP (CGT, FO, CFTD et CGC) ainsi que les OP signataires des « propositions paritaires pour une justice prud'homale renforcée » :

« Nous nous sommes mobilisés en 2021 en signant des propositions paritaires « pour une justice prud'homale renforcée ».

Cet accord n'a pas trouvé un écho, à date, auprès du législateur. Or, on constate qu'il est plus que jamais d'actualité eu égard au manque criant de moyens alloués à la justice prud'homale.

Les membres du CSP demandent au Président du CSP de bien vouloir se faire le relais auprès du législateur pour permettre à cet accord de s'appliquer et ainsi permettre à notre justice prud'homale de fonctionner de manière plus optimale pour les salariés et employeurs que nous représentons ».

Bonne lecture !

Patricia DREVON

FO

Secteur des affaires juridiques

et du droit syndical

Tél : 01 40 52 83 60

Fax : 01 40 52 83 48

pdrevon@force-ouvriere.fr

L'INDEMNISATION DU MANDAT DE CONSEILLER PRUD'HOMME

Les règles relatives à l'indemnisation des conseillers prud'hommes figurent dans [le code du travail](#).

La [circulaire du 31 juillet 2014](#) « relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes » (bien que dépourvue de valeur réglementaire) apporte de nombreuses précisions sur le dispositif.

Attention ! les circulaires antérieures à celle de 2014, portant sur le même sujet, sont obsolètes.

Le dispositif de l'indemnisation des conseillers prud'hommes fait l'objet de deux critiques récurrentes :

- **Le retard de paiement des vacances et des remboursements des frais de déplacement ainsi que l'illisibilité des bulletins de paie rendant les vérifications quasi-impossibles.**

Ce point a été, une nouvelle fois, abordé lors du dernier CSP du 20 juin dernier. Le ministère de la justice a indiqué qu'un « *point objectif* » sera communiqué lors du prochain CSP prévu fin septembre, tout en reconnaissant qu'il existe un problème de « *disponibilité des greffes* » (lié à leur sous-effectif) qui tardent à transmettre les relevés d'heures au SAR et que les retards pourraient également être liés à la mise en place du renouvellement général.

- **La faiblesse de l'indemnisation liée aux restrictions budgétaires.**

I- L'obligation pour l'employeur de libérer du temps pour participer aux activités prud'homales

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**. Il n'a donc aucunement le droit d'exiger une fixation des activités prud'homales sur les jours de repos.

Il en est ainsi du salarié à temps partiel, l'employeur ne peut pas obliger l'intéressé à n'imputer son activité que sur la période libre de son temps.

Il convient de préciser que le temps nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile au CPH ne peut pas s'imputer sur son temps de repos (Cass. soc., 8-4-09, n°08-40278).

Il existe des dispositions spécifiques dans le code du travail concernant les salariés qui travaillent en équipe ou postés afin que leur droit à un repos soit respecté (lesdits dispositifs sont très loin d'être satisfaisants – cf. *infra*).

II- L'indemnisation des activités prud'homales

A. **Quelles sont les activités prud'homales indemniées ?**

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

FO demande un élargissement des activités indemniées et une revalorisation du taux de la vacation.

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.

- **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 rédac-

tion 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.**

B. Un plafonnement des heures indemnisables 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.

	Plafond	Pour qui ?	Condition de dépassement
L'étude préparatoire des dossiers préalable à l'audience de BCO, BJ et référé	BCO =30 min « par audience » (pour toutes les affaires inscrites au rôle et non par dossier). BJ = 1 h « par audience ». Référé = 30 min « par audience ».	Uniquement pour un conseiller : le président de la formation ou, éventuellement, le conseiller désigné par lui.	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	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 l'ensemble de la formation.	
L'étude d'un dossier postérieure à l'audience et préalable au délibéré	BJ= 45 minutes « par dossier ». Référé = 15 minutes « par dossier ».	Pour deux membres de la formation : 1 conseiller employeur + 1 conseiller salarié (dont la responsabilité de l'étude est confiée par le président d'audience).	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	Le temps du délibéré.	Pour les conseillers présents lors du délibéré.	
La rédaction d'un procès-verbal de conciliation	30 min.	Pour un conseiller : le président d'audience ou le conseiller à qui la rédaction a été confiée.	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	5 h.	Pour un conseiller : le président d'audience ou le conseiller à qui la rédaction a été confiée.	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	1 h.	Pour un conseiller : le président d'audience ou le conseiller à qui la rédaction a été confiée.	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.

Attention !

- 1- **Ces durées maximales ne constituent pas des forfaits** : si la durée réelle de rédaction est inférieure, c'est celle-ci qui doit être déclarée.
- 2- Pour obtenir un dépassement du plafond (quand cela est permis), encore faut-il le demander.
- 3- Les radiations, les désistements et les renvois (qui ne sont pas juridiquement 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, notamment pour les doter d'une vertu pédagogique. C'est la raison pour laquelle, **FO demande** que ces activités fassent l'objet d'une indemnisation.
- 4- **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.

C. 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.

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

FO demande une revalorisation de cette vacation.

Pour approfondir : La vacation horaire des conseillers prud'hommes siégeant en dehors des heures de travail est exonérée d'impôt et donc non déclarée.

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 pour le temps passé par un conseiller prud'homme, pendant ses heures de travail, à l'exercice de son mandat : ce temps « *n'entraîne*

aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages correspondants » (art. L 1442-6), sous peine de délit d'entrave (Cass. crim., 4-1-91, n°88-87675).

Comme nous l'avons vu plus haut, 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 les 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'a aucune obligation de fournir des attestations de présence à l'employeur. Il s'agit d'un **système déclaratif** : la seule signature du salarié sur le formulaire de demande de remboursement communiqué par l'employeur au greffe est suffisante.

Par ailleurs, le temps passé à l'exercice du mandat est **assimilé à du travail effectif** pour la détermination des droits notamment à congés payés (art. L 1442-6).

Attention !

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

Qu'entend-on par maintien intégral de la rémunération et « *des avantages correspondants* » ? Il s'agit du salaire de base mais également des primes ou gratifications liées à la présence au travail ou une subjection particulière, lesquelles constituent un complément de salaire (Cass. soc., 26-11-87, n°85-42272 ; Cass. soc., 7-6-05, n°03-44969). Tel est le cas, par exemple, d'une prime d'habillement (Cass. soc., 13-10-04, n°02-47725) ou une gratification de fin d'année.

En revanche, le salarié - conseiller prud'homme - ne peut prétendre au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés tels que des primes de repas et de transport (Cass. soc., 23-3-16, n°14-28824).

Pour approfondir : La vacation horaire des conseillers prud'hommes siégeant pendant les heures de travail donnant lieu à maintien de salaire sont imposables sous déduction d'un abattement égal au montant de la vacation horaire de base.

Les membres désignés des CPH sont affiliés au régime général en tant que collaborateur occasionnel du service public (art. D 311-1 du code de la sécurité sociale). Leurs allocations et vacations horaires sont assujetties à cotisations. Ils cotisent également à l'Ircantec et y acquièrent des points de retraite.

3- La réglementation de certaines situations particulières

La situation visée	La réglementation
Le salarié rémunéré uniquement à la commission	<p>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.</p> <p>(art. D 1423-60)</p>
Le salarié exerçant un travail continu de jour nécessitant un remplacement à la demi-journée au sein de l'entreprise.	<p>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 (art. D 1423-61).</p> <p><i>NB : Dans cette dernière hypothèse, la circulaire indemnisation du 31 juillet 2014 précise que : « Cette situation qui engendre une dépense élevée pour l'Etat implique, pour l'intéressé, dans la mesure du possible, le regroupement de son activité prud'homale ».</i></p>
Le salarié, fonctionnant en service continu ou discontinu posté accompli en totalité ou en partie entre 22h et 5h.	<p>La règle n'est pas aisée à appréhender et génère des difficultés d'application. Sur le sujet, deux articles du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'article L. 1442-7 prévoit que le salarié membre d'un CPH, travaillant en service continu ou discontinu posté, a droit à un aménagement d'horaires de son travail afin de lui garantir un temps de repos minimum. Contrevenir à cette obligation exposerait l'employeur à une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 € (art L 1443-3) ; - l'article D. 1423-62 instaure une option à lever par le conseiller prud'homme salarié qui travaille en service posté continu ou discontinu entre 22 h et 5 h. Cette option consiste à choisir entre le paiement des vacances ou un temps de repos à prendre au plus tard le mois suivant, payé et qui s'impute sur la durée hebdomadaire aux lieu et place de l'indemnisation des heures d'activité prud'homale. <p>Le code du travail ne règle que partiellement la situation lorsque le conseiller travaille le soir précédant l'audience puis le soir d'après. En effet, le code du travail permet au conseiller, sous réserve de renoncer à son indemnisation, de prendre un jour de repos sur l'une de ces nuits mais ne règle pas la problématique de l'autre nuit.</p> <p>Or, les obligations de l'employeur en termes de repos sont strictes.</p> <p>Dans une telle hypothèse, la conduite à tenir pour les employeurs est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accorder un aménagement des horaires afin d'assurer un temps de repos nécessaire au salarié entre deux journées de travail ; ce temps de repos doit être intégral (en principe 11 h) et ne pas couvrir le temps de trajet du domicile au CPH ; - et accorder une journée de repos supplémentaire qui s'imputera sur la durée hebdomadaire de travail. <p>Toutefois, dans la pratique, de nombreux salariés (en raison de contraintes tenant à l'organisation du travail de leur entreprise) ne peuvent scinder leur temps de travail de nuit. Il en ressort qu'aucun aménagement d'horaire n'est possible.</p> <p>La solution pratiquée par de nombreux employeurs consiste malheureusement à contraindre les salariés à se mettre en repos d'office sur l'une des deux journées en puisant dans les RTT. Cette situation n'est évidemment pas satisfaisante.</p>

Le salarié, exerçant son activité professionnelle en dehors de tout établissement, à l'exception du salarié rémunéré à la commission.	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 (art. D 1423-63).
Le salarié en forfait-jours.	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 (art. D 1423-63-1).

Quid du remboursement des frais de transport ?

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

FO demande que des précisions soient apportées aux règles de remboursement des frais de déplacement, lesquelles ne sont pas toujours très claires (et ne semblent pas faire l'objet d'une application homogène 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 les deux conditions suivantes sont remplies (art. D 1423-64) :

- 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.

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.

D. Les démarches administratives pour bénéficier d'une indemnisation

Un **relevé des temps d'activités indemnissables** est tenu au greffe pour chaque conseiller prud'homme (art. D 1423-69). Le conseiller signe son relevé et le remet au greffe après chaque audience (ainsi que les états de frais de transport et de déplacement). Ce document est donc destiné à être rempli au fur et à mesure de la procédure. En fonction de l'activité mentionnée dans le relevé devra être joint un certain nombre d'éléments (pour un temps d'étude de dossier, une copie de la fiche d'étude de dossier ; en cas de dépassement de la durée de rédaction, une copie de la décision du président du CPH).

Pour obtenir un remboursement du salaire, l'employeur doit faire remplir un état contresigné par le salarié mentionnant les absences de l'entreprise ayant donné lieu à maintien ([Cerfa n°13705*01](#) intitulé « *Demander le remboursement du salaire d'un conseiller prud'homale* ») puis le remettre au greffe du CPH en mettant en copie le bulletin de paie de l'intéressé.

Attention !

En tout état de cause, un employeur ne peut exiger de son salarié la communication d'attestation du greffe pour justifier des heures d'activité prud'homale.

Il existe alors un système de « *double contrôle* » tant des informations figurant sur les relevés d'activités (remplies par le conseiller) que sur le cerfa (communiqué par l'employeur) :

- concernant les relevés individuels des temps d'activité ainsi que les états de frais de transport et de déplacement, à la fin de chaque mois, le **directeur de greffe établit l'état des vacances et des frais de déplacement qu'il certifie en vue de leur transmission au président du CPH** ;
- concernant la demande de remboursement de salaire de l'employeur (Cerfa), le directeur de greffe vérifie la concordance entre les informations transmises et les absences durant le travail mentionnées sur le relevé individuel des temps d'activité. A cet effet, le directeur de greffe doit pouvoir accéder à tout renseignement utile auprès des conseillers comme auprès des employeurs.
- Le directeur de greffe transmet les états au président du CPH ou, à défaut, au vice-président **aux fins de contrôle et visa**. A l'issue de ce contrôle, le président ou, à défaut, le vice-président du conseil donne son visa et restitue ensuite les documents au directeur de greffe, en vue de leur transmission pour paiement à l'autorité compétente : le SAR.

III- L'indemnisation des présidents et vice-présidents

Les présidents et vice-présidents de CPH bénéficient d'une indemnisation pour le temps consacré à leurs tâches administratives (internes et de représentations officielles extérieures) dans la limite d'un plafond d'heures.

A. L'indemnisation des tâches administratives des présidents et vice-présidents de CPH

DÉSIGNATION des CPH	NOMBRE MAXIMUM d'heures indemnissables (art D 1423-72)
CPH de 40 conseillers ou moins	17 h par mois
CPH de plus de 40 conseillers et moins de 60 conseillers	26 h par mois
CPH de 60 conseillers et plus	39 h par mois
CPH de Bobigny, Lyon, Marseille et Nanterre	60 h par mois
CPH de Paris	100 h par mois

B. L'indemnisation des tâches administratives des présidents et vice-présidents de section

DÉSIGNATION des CPH	NOMBRE MAXIMUM d'heures indemnissables en section Industrie, Commerce, AD et Encadrement	NOMBRE MAXIMUM d'heures indemnissables en section Agriculture
CPH de Paris (art. D 1423-73)	52 h par mois	5 h par an
CPH de Bobigny, Lyon, Marseille, Nanterre (art. D 1423-73)	60 h par an	5 h par an
CPH d'Aix-en-Provence, Bordeaux, Boulogne-Billancourt, Créteil, Grenoble, Lille, Meaux, Montpellier, Nice, Rouen, Toulouse (art. D 1423-73)	20 h par an	5 h par an
Pour les autres CPH non mentionnés ci-dessus (art. D 1423-74).	5 h par an	

A noter que les présidents et vice-présidents de **chambre** du CPH de Paris sont indemnisés pour le temps consacré à leurs activités administratives dans la limite de 3h par an (art. D 1423-75).