

# Questions / Réponses

## Désignation générale des conseillers prud'hommes 2022 (mandat 2023-2025)

### 1. Mesure de la représentativité ..... p. 2

- ▶ Quel est le cadre juridique des désignations prud'homales ?
- ▶ Quels sont les principes de la mesure de l'audience patronale ?
- ▶ Quels sont les principes pour la répartition des sièges ?
- ▶ Dans quelles sections l'UDES se voit-elle attribuer des sièges ?

### 2. Se porter candidat au mandat conseiller prud'hommes ..... p. 3

- ▶ Quel est le calendrier des opérations de renouvellement général des conseils de prud'hommes (CPH) ?
- ▶ Est-il possible de faire des listes communes dans le collège employeur ?
- ▶ Dois-je être adhérent à un syndicat d'employeur membre de l'UDES ?
- ▶ Je suis conseiller prud'homme sortant et en tant que retraité, je n'ai plus de syndicat d'employeur de rattachement, puis-je à nouveau candidater ?
- ▶ Que dois-je faire si je souhaite me porter candidat sur le quota de sièges obtenus par l'UDES et quelles étapes avant la publication de l'arrêté de désignation ?
- ▶ Quelles sont les incompatibilités au mandat de conseiller prud'homme ?
- ▶ Quelles sont les conditions de désignation ?
- ▶ Quelles sont les règles de rattachement conseil des prud'hommes, collège, section ?
- ▶ Y a-t-il des « suivants de listes » ?
- ▶ Quid du remplacement d'un candidat s'avérant irrecevable lors de l'examen des candidatures ?
- ▶ La recevabilité d'une liste de candidats est-elle remise en cause en cas de rejet d'un candidat ?
- ▶ Comment se fera le dépôt des listes de candidats dématérialisé ?
- ▶ Quel circuit de validation des candidatures et choix des candidatures retenues ?
- ▶ Quid si je ne dispose pas de tous les documents prouvant mon collège, section, CPH de rattachement ?

### 3. Exercice du mandat de conseiller prud'hommes ..... p. 10

- ▶ Quelle sera la durée du mandat à venir ?
- ▶ Protection des salariés candidats
- ▶ Quel est le temps à consacrer au mandat de conseiller prud'homme ?
- ▶ Je n'ai pas de formation juridique, suis-je légitime à exercer le mandat de conseiller prud'homme ?
- ▶ Peut-on démissionner en cours de mandat ?
- ▶ Quel est le montant des indemnités de conseiller prud'homme ?

## MESURE DE LA REPRESENTATIVITE PATRONALE ET DESIGNATION PRUD'HOMALE

### Quel est le cadre juridique des désignations prud'homales ?

De 1979 à 2017, les 14 512 conseillers prud'hommes étaient élus tous les cinq ans par leurs pairs dans le cadre d'une élection générale au suffrage universel direct, le même jour pour tous les conseils de prud'hommes.

A compter de 2018, les conseillers prud'hommes sont désignés tous les 4 ans, durant l'année suivant chaque cycle de mesure de l'audience syndicale pour le collège des salariés et de l'audience patronale pour le collège des employeurs, sur proposition des organisations syndicales et patronales, et sur la base de leur audience.

Les conseillers prud'hommes sont nommés conjointement par les ministères de la justice et du travail.

### Quels sont les principes de la mesure de l'audience patronale ?

La mesure de l'audience patronale pour les désignations prud'homales est déterminée au niveau national tenant compte :

- ▶ À hauteur de 50 %, le nombre des entreprises qui emploient au moins un salarié adhérent à des organisations professionnelles d'employeurs
- ▶ À hauteur de 50 %, le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises

### Quels sont les principes pour la répartition des sièges ?

La règle pour la répartition des sièges est celle de la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au niveau sectoriel, c'est la convention collective, définie par le code IDCC, qui est retenue pour répartir les sièges pour chaque section d'activité entre organisations patronales (hors encadrement), la branche étant un élément constitutif de la mesure de l'audience.

Pour la section encadrement du collège employeurs, c'est la moyenne des résultats des quatre autres sections qui est utilisée.

Le rattachement est fait en fonction d'un tableau de correspondance IDCC/section.

[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](#)

### Dans quelles sections l'UDES se voit-elle attribuer des sièges ?

L'ensemble des conventions collectives couvertes par l'UDES, étant à une exception près, rattachées à la section activités diverses, il lui a été attribué pour le mandat 2023-2025 165 sièges dans cette section.

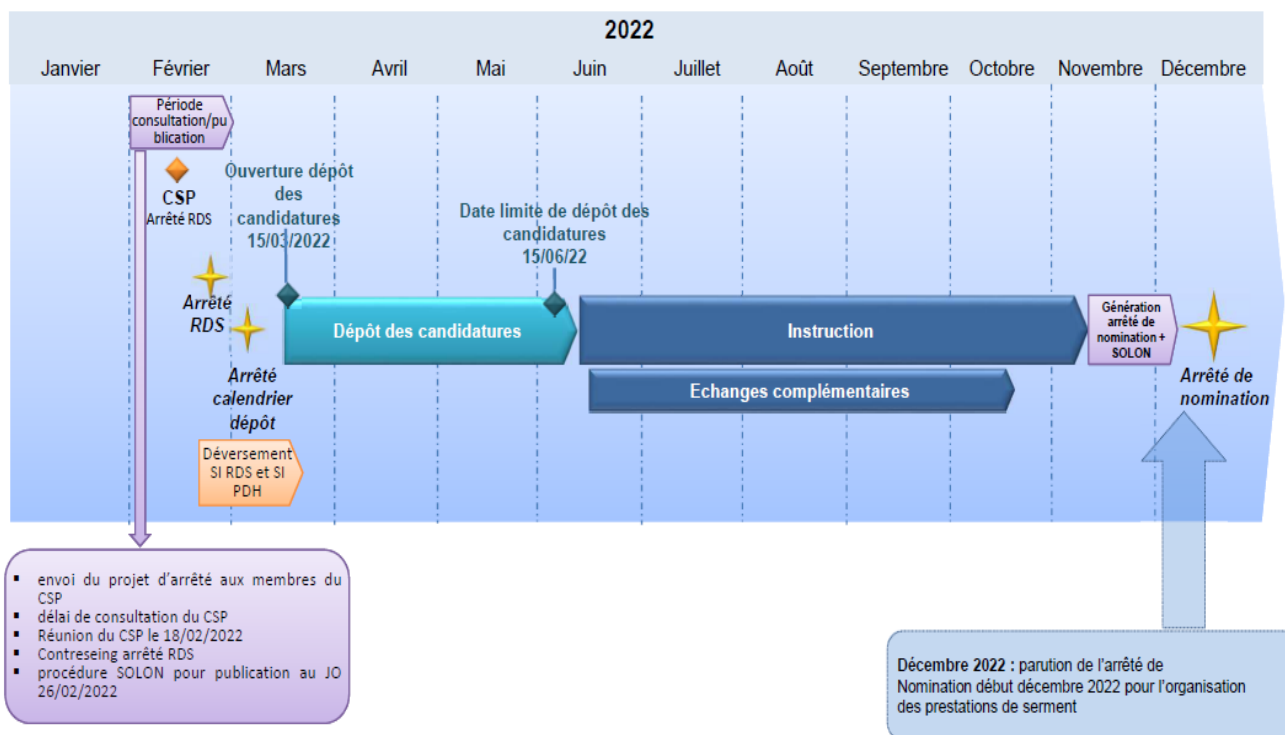
L'UDES a également obtenu 13 sièges dans la section encadrement selon les modalités prévues par les textes (cf question précédente).

Se référer au tableau du nombre de sièges attribués à l'UDES région / département / CPH/ section

## SE PORTER CANDIDAT AU MANDAT DE CONSEILLER PRUD'HOMME

### Quel est le calendrier de la Direction des services judiciaires des opérations de renouvellement général des conseils de prud'hommes (CPH) ?

N.B : A la date de diffusion du Kit candidat, le calendrier ci-dessous reste un prévisionnel



### Est-il possible de faire des listes communes dans le collège employeur ?

Chaque organisation patronale représentative au niveau national, interprofessionnelle ou multi professionnelle, se voyant attribuer un nombre de sièges calculé en fonction de son audience, les listes sont distinctes et ne peuvent pas être communes.

### Dois-je être adhérent à un syndicat d'employeur membre de l'UDES ?

Les candidat.e.s affilié.e.s à un syndicat adhérent à l'UDES sont prioritaires. L'objectif étant d'assurer un équilibre entre les différentes composantes concernées.

Peuvent toutefois être sélectionnés ceux qui, sans syndicat d'appartenance, appliquent une convention collective couverte par l'UDES.

S'il y a un manque de candidatures avéré au niveau d'un CPH, après sélection des candidats syndiqués (UDES), puis de ceux qui font application d'une CCN couverte par l'UDES, il s'agira de sélectionner ceux ayant une activité ressortissante de l'ESS.

### Je suis conseiller prud'homme sortant et en tant que retraité, je n'ai plus de syndicat d'employeur de rattachement, puis-je à nouveau candidater ?

Il convient de vous rapprocher du syndicat d'employeurs dont dépendait votre structure afin de connaître sa position sur le mandatement d'un candidat sortant retraité.

## Que dois-je faire si je souhaite me porter candidat sur le quota de sièges obtenus par l'UDES et quelles étapes avant la publication de l'arrêté de désignation ?

- a. Préparer votre dossier de candidature

Le dépôt des candidatures à la fonction prud'homale se faisant via un site internet dédié de la Direction des services judiciaires, il est nécessaire que les documents constituant votre dossier de candidature soient dématérialisés.

Le dossier de candidature individuel comprend les informations nécessaires à votre candidature et les pièces permettant d'en justifier.

Vous trouverez ci-dessous un tableau comportant, en fonction de votre situation, une liste non exhaustive des pièces justificatives à joindre au dossier de candidature.

→ *Liste des pièces justificatives que je peux produire en tant qu'employeur (source DSJ)*

- b. La fiche de candidature interne de l'UDES, les documents et l'attestation sur l'honneur doivent être adressés à l'UDES pour le 15/03/2022

→ UNIQUEMENT PAR EMAIL à prudhommes@udes.fr

- c. L'UDES pré-instruit les dossiers et fait valider votre candidature par votre syndicat d'appartenance

- d. Le choix des candidats est opéré par la Commission Nationale Prud'hommes (CNPH) à partir de critères internes.

A noter, une condition de parité femme/homme a été introduite par la loi sur la modernisation du dialogue social du 17 août 2015. Elle s'apprécie par conseil (et non pour chaque section) avec une présentation alternée de candidats et par liste.

Ainsi, chaque OS/OP doit présenter dans chaque conseil le même nombre de candidats et de candidates. Pour la vérification de cette condition, on prendra en compte l'ensemble des sièges attribués à l'OS/OP en présentant une seule liste alternant hommes et femmes, le niveau de la liste devenant le conseil et non la section.

En cas de présentation non alternée ou non paritaire la liste sera irrecevable.

L'exigence de parité est totale, à un près en cas de liste comportant un nombre impair de sièges.

- e. Dès lors que le choix des candidats est opéré et que la période de dépôt des candidatures est ouverte, le mandataire UDES dépose la liste comprenant votre candidature sur le site dédié de la Direction des services judiciaires (DSJ).

- f. A l'issue de la période de dépôt des candidatures, les services de l'Etat instruisent la recevabilité des listes et celle des candidatures individuelles. Ils peuvent le cas échéant solliciter votre mandataire pour obtenir un complément d'information. Le mandataire vous recontacte alors pour obtenir les pièces justificatives complémentaires exigées par l'administration.

- g. A l'issue de la période d'instruction, est publié au Journal Officiel un arrêté nommant l'ensemble des conseillers prud'hommes par conseil, collège et section.
- h. Les conseillers prud'hommes prêtent serment puis prennent leurs fonctions à l'occasion de l'installation du nouveau conseil de prud'hommes (début de mandat janvier 2023).

### **Quelles sont les incompatibilités au mandat de conseiller prud'homme ?**

Les fonctions de conseiller prud'homme sont incompatibles avec celles de :

- juge consulaire dans un tribunal de commerce (art. L723-8 du code de commerce) ;
- juré de cour d'assises (art. 257/2° du code de procédure pénale) ;
- parlementaire (député ou sénateur en vertu du principe de la séparation des pouvoirs judiciaire et législatif) ;
- maire en vertu du principe de la séparation des pouvoirs (le maire exerçant certaines prérogatives du pouvoir exécutif dans la Commune) ;
- conseiller du salarié en vertu de la loi n° 91-72 du 18 janvier 1991 ;
- délégué syndical qui assiste un justiciable devant la juridiction où le conseiller exerce ses fonctions.

### **Quelles sont les conditions de désignation ?**

**Il convient de réunir les conditions suivantes :**

1. Conditions appréciées à la date de nomination :
  - ▶ être de nationalité française
  - ▶ ne pas avoir au 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 à leurs droits civiques

Qu'est-ce que le bulletin B2 ?

NB : Il n'est pas nécessaire de que le candidat fournisse le bulletin n°2, la vérification étant opérée par la Direction des services judiciaires au moment de l'instruction du dossier.

2. Conditions appréciées à la date d'ouverture du dépôt des candidatures, fixée par voie réglementaire :
  - ▶ être âgé(e) de vingt et un ans au moins ;
  - ▶ 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 activité(s) concerné(s) – ou justifier d'un mandat de conseiller prud'homme en cours de la même période de référence ;
  - ▶ être candidat(e) dans le conseil de prud'hommes, le collège et la section dont vous relevez selon les règles de rattachement établies ;
  - ▶ être candidat(e) sur une seule liste, dans un seul collège et une seule section ;
  - ▶ être proposé(e) en tant que candidat par une organisation syndicale ou professionnelle ayant obtenu des sièges de conseillers prud'hommes pour le mandat concerné

## Quelles sont les règles de rattachement conseil des prud'hommes, collèges, section ?

### 1. Dans quel conseil peut-on se porter candidat (article L.1441-11 du code du travail) ?

Les salariés et employeurs doivent être candidats auprès du conseil des prud'hommes dans le ressort duquel ils exercent leur activité principale, ou auprès de l'un des conseils de prud'hommes limitrophes à celui-ci.

Les retraités et toutes personnes ayant cessé toute activité professionnelle doivent être candidats :

- ▶ auprès du conseil des prud'hommes dans le ressort duquel ils ont exercé leur dernière activité professionnelle, ou auprès de l'un des conseils de prud'hommes limitrophes à celui-ci  
OU
- ▶ auprès du conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé leur domicile.

→ [Trouver le conseil de prud'hommes compétent pour une commune](#)

→ [Accéder à la carte des ressorts des CPH pour connaître les CPH limitrophes](#)

### 2. Est-ce que je réponds aux conditions pour candidater dans le collège employeur ?

**Sont considérés comme employeurs les catégories suivantes :**

- ▶ **Présidents** d'association, mutuelle, fondation, coopérative
- ▶ **Directeurs généraux, directeurs ou tous cadres ayant reçu une délégation d'autorité écrite en matière de gestion du personnel** permettant d'être assimilé à un employeur (document spécifique ou figurant dans le contrat de travail).
- ▶ Retraités (**et** la dernière activité professionnelle exercée relève d'une des catégories mentionnées ci-dessus)

*Art. L. 1441-12 du code du travail*

Peuvent être candidats dans le collège des employeurs :

« 1° Les personnes employant pour leur compte ou pour le compte d'autrui un ou plusieurs salariés ;

« 2° Le cas échéant, sur mandat exprès de ces personnes et si elles ne sont pas elles-mêmes candidates, les conjoints collaborateurs mentionnés à l'article L. 121-4 du code de commerce pour les artisans, commerçants et professionnels libéraux et à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime pour les agriculteurs ;

« 3° Les associés en nom collectif, les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs, ainsi que les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur ;

« 4° Les personnes ayant cessé d'exercer toute activité et dont la dernière activité professionnelle relevait des catégories mentionnées au 1° ou au 3°.

### 3. Qu'est-ce qu'une délégation particulière d'autorité (ou délégation de pouvoir) pour les salariés candidatant dans le collège employeur ?

C'est un document écrit et signé par l'employeur qui permet d'assimiler un cadre à un employeur pour lui permettre de siéger aux prud'hommes dans le collège employeurs.

Pour candidater dans le collège employeur, il est IMPERATIF que les directeurs généraux, directeurs ou tous cadres aient une délégation d'autorité écrite en matière de gestion du personnel permettant d'être assimilé à un employeur.

Cette délégation d'autorité doit être :

- particulière, c'est à dire personnelle ;
- durable et effective (il ne peut s'agir d'une délégation de circonstance pour les désignations prud'homales) ;
- émaner de l'employeur ;
- être prouvée par un écrit (dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un document spécifique)

Elle donne à son délégataire :

- un pouvoir sur un service, un département ou un établissement ;
- les pouvoirs juridiques, économiques ou techniques de l'employeur ;
- les pouvoirs de direction, d'organisation ou disciplinaire.

Il peut exister des subdélégations d'autorités. En ce qui concerne le nombre de cadres assimilés employeurs, aucune règle n'est fixée, il est tributaire du mode d'organisation de chaque entreprise.

A défaut de délégation d'autorité, le salarié cadre devra candidater dans le collège « salarié », section « encadrement ».

### 4. Comment se détermine la section de candidature ? (Article L.1441-14 à article L. 1441-17 du code du travail) ?

Pour le collège des employeurs, les employeurs et assimilés, relèvent de la section de leur choix dont relève au moins un de leurs salariés (section elle-même déterminée en fonction de l'activité principale de l'établissement) et, le cas échéant, la section de l'encadrement.

**La section où vous pouvez candidater dépend de la convention collective applicable au sein de votre structure de rattachement.**

→ [Tableau de correspondance \(Article L.1423-1-1 du code du travail\)](#)

En application de l'article R. 1423-4 du code du travail, "sous réserve des dispositions relatives à la section de l'encadrement, ce tableau rattache aux sections de l'industrie, du commerce et des services commerciaux, de l'agriculture ou des activités diverses chaque convention collective ou accord collectif de branche en fonction du champ d'application de ceux-ci. En l'absence de convention ou d'accord collectif applicable, la section de rattachement est celle des activités diverses."

Il a pour finalité d'assurer l'affectation dans des sections (hors encadrement) des suffrages, des candidats et des litiges.

En l'absence de convention ou d'accord collectif applicable, la section de rattachement est celle des activités diverses.

### **Particularité de la section encadrement**

Relèvent de la section de l'encadrement du collège des employeurs les employeurs et assimilés, comprenant les cadres qui ont une délégation particulière d'autorité qui n'emploient que des salariés relevant de la section encadrement.

Peuvent relever de la section de l'encadrement du collège des employeurs, les employeurs et assimilés, comprenant les cadres qui ont une délégation particulière d'autorité, qui emploient au moins un des salariés relevant de la section encadrement.

### **Y a-t-il des « suivants de listes » ?**

Non, il n'y a pas de suivants de liste. Le nombre de candidats désignés sera égal au nombre de sièges attribués chaque OSP pour chaque section et pour chaque conseil. C'est pourquoi les organisations devront être très vigilantes sur la capacité et la qualité des candidats qu'elles présenteront afin que leur nomination ne soulève pas de difficulté.

En cas de carence de candidat, le siège de l'OS/OP concernée ne sera pas réattribué aux autres. Le siège sera donc gelé et non pourvu jusqu'à ce que l'OS/OP concernée présente un candidat lors d'une désignation complémentaire.

En cas de vacance d'un siège, l'organisation qui en est titulaire devra proposer son remplacement par un nouveau candidat (en respectant l'exigence de parité homme/femme).

En pratique, il est prévu de faire une à deux ouvertures de désignations complémentaires à des dates identiques pour tout le territoire, chaque année du mandat, pour pourvoir en même temps à l'ensemble des vacances survenues depuis la fois précédente.

### **Quid du remplacement d'un candidat s'avérant irrecevable lors de l'examen des candidatures ?**

Il n'est pas possible de présenter de nouveaux candidats pendant la période d'examen des candidatures. Les éventuels sièges non pourvus suite à l'irrecevabilité de candidats lors du renouvellement général de 2022 pourront être pourvus à l'occasion d'une désignation complémentaire qui sera organisée par la DSJ (date non connue à ce jour).

### **La recevabilité d'une liste de candidats est-elle remise en cause en cas de rejet d'un candidat ?**

La recevabilité d'une liste de candidats étant appréciée à la date du dépôt de celle-ci, le respect des différentes conditions de recevabilité et notamment celle de parité n'est pas affecté par le rejet de la candidature d'un ou plusieurs des candidats présentés.

### **Comment se fera le dépôt des listes de candidats dématérialisé ?**

La déclaration des candidatures résulte du dépôt PAR INTERNET de la liste de candidats pour chaque conseil de prud'hommes par un MANDATAIRE UDES.



## Quel circuit de validation des candidatures et choix des candidatures retenues ?

Il revient au syndicat d'employeur d'appartenance du candidat la décision de valider / invalider une intention de candidature.

La constitution des listes relève de la compétence de la Commission Nationale Prud'homme de l'UDES (CNPH) qui intervient après validation des intentions de candidatures et procède aux arbitrages nécessaires dès lors que le nombre de demandes à satisfaire est supérieur au nombre de sièges attribués à l'UDES au niveau d'un même CPH / d'une même section.

## Quid si je ne dispose pas de tous les documents prouvant mon collègue, section, CPH de rattachement ?

Les candidatures à la fonction prud'homale se faisant via un site internet dédié, il est nécessaire que les documents constituant votre dossier de candidature soient dématérialisés.

Le dossier de candidature individuel comprend les informations nécessaires à votre candidature et les pièces permettant d'en justifier. Vous trouverez ci-dessous un tableau comportant, en fonction de votre situation (employeur, salarié avec délégation d'autorité, retraité...), une liste des pièces justificatives à joindre au dossier de candidature.

→ *Consulter la Liste des pièces justificatives que je peux produire en tant qu'employeur (source DSJ).*

La liste des pièces justificatives n'est qu'indicative. Le candidat a la possibilité d'apporter la preuve qu'il satisfait aux conditions par tout moyen.

*NB : Une version simplifiée des pièces à produire est proposée lors du remplissage de votre fiche de candidature.*

Tout dossier incomplet est susceptible d'être rejeté par les services de la DSJ instruisant les dossiers, nous invitons nos candidats à nous fournir tous les éléments de preuve (cf. fiche candidature).

En cas de difficultés, il convient que vous rapprochiez d'Albane Boulay, chargée de mission réseau prud'hommes à l'UDES : [aboulay@udes.fr](mailto:aboulay@udes.fr) - 06 17 06 59 69

## EXERCICE DU MANDAT DE CONSEILLER PRUD'HOMMES

### Quelle sera la durée du mandat à venir ?

Pour tenir compte de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et du report de la mesure de la représentativité des organisations patronales et syndicales, l'ordonnance n° 2020-388 du 1<sup>er</sup> avril 2020 a prévu la prorogation du mandat en cours des conseillers prud'hommes jusqu'au 31 décembre 2022 maximum (au lieu du 31 décembre 2021).

En conséquence, la durée du mandat des conseillers prud'hommes nommés à l'occasion du renouvellement général 2022 sera réduite de la durée de la prorogation du mandat : 3 ans (au lieu de 4 ans) soit un mandat de 2023 à 2025.

### Protection des salariés candidats

Le mandataire de la liste notifie à l'employeur de chacun des salariés candidats le nom du salarié de son entreprise qu'il entend présenter sur sa liste de candidats. Cette notification intervient à compter de la date d'ouverture du dépôt des candidatures. Dès qu'ils acquièrent cette qualité de candidat, les salariés candidats deviennent des salariés protégés et bénéficient de la même protection que les conseillers prud'hommes désignés. (art. L. 2411-22 du code du travail).

L'UDES demande aux candidats salariés avec délégation d'autorité d'employeur de joindre un document attestant que le président ou tout autre représentant de la personne morale est informé de la candidature.

### Quel est le temps à consacrer au mandat de conseiller prud'homme ?

L'implication est modulable en fonction des attentes et des choix du conseiller prud'homme et très variable d'un conseil des prud'hommes à l'autre (en fonction du bassin d'emploi notamment).

Il convient de prévoir entre 1,5 à 2 jours / mois, sachant que cette estimation moyenne se répartit approximativement comme suit : - audience de conciliation (½ journée), - audience de jugement (½ journée), - séance de délibéré (différée par rapport à l'audience - ½ journée)

A toutes fins utiles, pour les conseillers prud'hommes confirmés, susceptibles de devenir présidents d'audience, il convient de prévoir du travail personnel supplémentaire (cf. rédaction de jugements, ...).

En tant que de besoin, nous tenons à votre disposition un détail plus précis du temps que requiert le mandat par conseil des prud'hommes et des jours où se réunit la section (temps déclaré par les conseillers prud'hommes siégeant en 2021).

### Je n'ai pas de formation juridique, suis-je légitime à exercer le mandat de conseiller prud'homme ?

#### Le profil du conseiller prud'homme

- ▶ Avoir de l'expérience en tant qu'employeur, une bonne connaissance de la réalité du terrain et une appétence pour le droit du travail. Être juriste n'est pas nécessaire, même si cela constitue un atout.
- ▶ Faire preuve de bon sens, de célérité, d'impartialité et avoir le sens du dialogue pour faciliter la conciliation et la prise de décision.

- ▶ Un mandat requérant assiduité : il convient de s'engager à siéger, à se former et, le cas échéant, à rédiger des jugements,
- ▶ Respecter le recueil de déontologie des conseillers prud'hommes.

### Formation initiale obligatoire

Les conseillers prud'hommes, nouvellement désignés, ont une obligation de formation initiale de 5 jours, formation gérée par l'Ecole Nationale de la Magistrature.

Elle se compose de trois jours d'e-formation, réalisés à distance sur ordinateur, et de deux jours d'ateliers en régions, formation dite « en présentiel ». Les enseignements traitent en premier lieu des fondamentaux : l'organisation judiciaire, les règles de déontologie, les principes directeurs du procès, le processus de conciliation, l'office du juge et la méthodologie de la rédaction des jugements. Ils abordent ensuite les techniques professionnelles : tenue de l'audience et méthodologie de rédaction des décisions.

### Formation continue

L'Association Prud'hommes Formation Employeurs de l'Economie Sociale (APFEES), agréée depuis 2003 par le Ministère du Travail, a été constituée pour répondre aux besoins de formation des conseillers prud'hommes employeurs issus d'organisations patronales de l'économie sociale.

L'APFEES s'inscrit dans le cadre de l'article D. 1442-1 du code du travail qui autorise la formation des conseillers prud'hommes par des organismes privés à but non lucratif rattachés aux organisations professionnelles et syndicales ayant obtenu, au niveau national, au moins cent cinquante sièges aux dernières élections prud'homales répartis dans au moins cinquante départements, et se consacrant exclusivement à ladite formation.

L'APFEES est liée avec le ministre du Travail par une convention qui fixe à l'avance, à titre prévisionnel, la nature, le programme, la durée des sessions, le nombre des stagiaires concernés, ainsi que les moyens pédagogiques mis en œuvre pour l'année. En contrepartie, elle détermine le montant de l'aide financière globale de l'État pour ces sessions, ainsi que les modalités de contrôle de l'État. Cette aide financière est calculée sur la base d'un montant forfaitaire par stagiaire participant aux formations APFEES. Ces formations sont gratuites pour les conseillers prud'hommes qui les suivent.

Les conseillers de l'UDES s'engagent à se former régulièrement à l'APFEES (obligation contenue dans l'acte de candidature).

L'APFEES organise, en partenariat avec des professionnels du droit (avocats spécialisés en droit social ou magistrats professionnels), des journées de formation en fonction des attentes, des besoins exprimés par les conseillers prud'hommes et de l'actualité juridique. Ces journées sont organisées à travers toute la France.

Les méthodes pédagogiques proposées par l'APFEES privilégient les études de documents et de cas pratiques. Nous proposons des formations juridiques de qualité car les magistrats issus du secteur de l'économie sociale portent, en toute indépendance, la responsabilité de compléter le socle jurisprudentiel grâce à une exploration rigoureuse des potentialités offertes par le Code Civil et le Code du Travail.

En début de mandat, il sera proposé aux conseillers prud'hommes UDES nouvellement désignés une formation « prise de mandat » sous forme de tutorat avec des conseillers prud'hommes expérimentés (formations régionales).

## Peut-on démissionner en cours de mandat ?

Le conseiller peut renoncer à son mandat de manière anticipée. Il doit adresser sa démission au président du conseil de prud'hommes et en informer le procureur général près la cour d'appel par lettre recommandée avec avis de réception. La démission devient définitive à compter d'un mois après l'expédition de cette lettre.

Le conseiller prud'homme UDES doit également en informer son organisation mandataire afin de rechercher une solution conforme à l'intérêt de l'économie sociale et solidaire et au bon fonctionnement de l'institution prud'homale.

Dans un objectif d'assurer le bon fonctionnement des prud'hommes et la continuité du service, les conseillers prud'hommes essayeront autant que faire se peut de calquer leur démission avec la période de désignation complémentaire à venir.

## Quel est le montant des indemnités de conseillers prud'hommes ?

Les conseillers prud'hommes sont indemnisés au titre de :

- leurs activités liées à la fonction prud'homale ;
- leurs activités juridictionnelles ;
- leurs activités administratives.

Ils renseignent ces activités, au fur et à mesure, dans leur déclaration de relevé individuelle des temps d'activité tenue au greffe de leur (CPH).

Les conseillers prud'hommes peuvent également obtenir le remboursement de leurs frais de déplacement.

## Modalités d'indemnisation du conseiller salarié du « collègue employeur » :

- L'employeur doit maintenir la rémunération du salarié disposant d'une délégation particulière d'autorité et qui siège au titre du « collègue employeurs » ;
- L'employeur ne peut pas en obtenir le remboursement par l'État ; le code du travail n'envisage cette possibilité que pour le conseiller salarié du « collègue salarié » ;
- Le conseiller salarié avec délégation d'autorité du « collègue employeur » perçoit en outre des vacances dont le montant varie selon les heures d'exercice du mandat :
  - exercice des fonctions entre 8 heures et 18 heures : pour les conseillers en activité, le taux horaire est égal à 16,80 € brut ;
  - exercice des fonctions avant 8 heures et après 18 heures ou cessation de l'activité professionnelle : retraite, préretraite y compris progressive, licenciement... : le taux horaire est égal à 8,40 € brut.

## Modalités d'indemnisation du conseiller employeur du « collègue employeur » :

- **Pour l'exercice des fonctions entre 8 heures et 18 heures** : allocation de vacation au taux horaire de 16,80 € brut ;
- **Pour l'exercice des fonctions avant 8 heures et ou après 18 heures** : allocation de vacances au taux horaire de 8,40 € brut ;
- **Pour les conseillers ayant cessé leur activité professionnelle** (liquidation judiciaire ; responsable bénévole, retraité ...) : vacances au taux horaire de 8,40 € brut.