



# Conseiller Prud'homme

---

FLORENCE GOLTZMANN  
RESPONSABLE DES MANDATS  
FGOLTZMANN@MEDEF9394.ORG

SÉBASTIEN VANNEROT  
DIRECTEUR GÉNÉRAL  
SVANNEROT@MEDEF9394.ORG

VERSION À JOUR AU 05/02/2025

## CONSEILLER PRUD'HOMME

**EN BREF :** Créé en 1806, le Conseil de Prud'hommes - instance paritaire par excellence - est l'un des mandats juridictionnels les plus stratégiques pour l'ensemble des organisations syndicales. Au croisement de l'histoire et de la modernité, c'est le lieu où se font et se défont les jurisprudences en droit du travail qui animent tant la vie des entreprises. Les fonctions de conseiller prud'hommes - dans toutes ses dimensions et responsabilités - impliquent un engagement, à la fois intellectuel et patronal, au service du droit, d'abord, et des entreprises et employeurs du territoire, ensuite. Nous avons besoin de représentants issus de la diversité du tissu entrepreneurial du territoire, petites sociétés comme grands groupes, chefs d'entreprise comme cadres dirigeants ou retraités pour assurer et assumer les fonctions de conseiller(e) prud'hommes, président(e) d'audience, président(e) de section et président(e) de conseil des prud'hommes.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>Le Conseil des Prud'hommes</b>	<b>5</b>
1.1	Histoire . . . . .	5
1.2	Compétence . . . . .	5
1.3	Composition . . . . .	6
1.4	Fonctions . . . . .	8
1.5	Statut . . . . .	8
1.6	Nouveautés . . . . .	9
1.7	Notre conviction . . . . .	10
<b>2</b>	<b>Caractéristiques particulières de notre territoire</b>	<b>11</b>
2.1	Nombre de conseils . . . . .	11
2.2	Nombre de sièges à pourvoir . . . . .	11
<b>3</b>	<b>Fonctionnement</b>	<b>12</b>
3.1	Oralité de la procédure . . . . .	12
3.2	Bureau de Conciliation et d'Orientation ou BCO . . . . .	12
3.3	Bureau de jugement ou BJ . . . . .	12
3.4	Départage . . . . .	13
3.5	Référé . . . . .	13
<b>4</b>	<b>Caractéristiques du mandat</b>	<b>14</b>
4.1	Durée du mandat . . . . .	14
4.2	Disponibilité . . . . .	14
4.3	Périmètre géographique . . . . .	14
4.4	Indemnisations & frais . . . . .	15
4.5	Nomination . . . . .	15
4.6	Protection . . . . .	15
<b>5</b>	<b>Formation initiale &amp; continue</b>	<b>17</b>
5.1	Formation initiale : 5 jours . . . . .	17
5.2	Formation continue : 2 à 4 jours/an . . . . .	17
5.3	Durée d'absence pour formation . . . . .	17
5.4	Documentation . . . . .	18
<b>6</b>	<b>Candidature et mode de sélection</b>	<b>19</b>
6.1	Pourquoi devenir conseiller prud'hommes? . . . . .	19
6.2	Candidature . . . . .	19
6.3	Critères . . . . .	20
6.4	Critères communs . . . . .	20
6.5	Critères spécifiques au collège employeur . . . . .	20
6.6	Date d'appréciation des critères . . . . .	21
6.7	Incompatibilités . . . . .	21
6.8	Fin de mandat . . . . .	21
6.9	Déchéance de mandat . . . . .	22

<b>7 Installation</b>	<b>23</b>
7.1 Prestation de serment . . . . .	23
7.2 Serment du conseiller prud'homme . . . . .	23
7.3 Installation . . . . .	23
7.4 Déclaration d'intérêts . . . . .	23
<b>8 Pour faire acte de candidature</b>	<b>25</b>
<b>Fiche de candidature</b>	<b>26</b>
<b>Aide à la constitution du dossier</b>	<b>29</b>

# 1 Le Conseil des Prud'hommes

## 1.1 Histoire

En France, toutes les juridictions de 1<sup>ère</sup> instance portent le nom de « tribunal », à l'exception d'une seule juridiction : le Conseil des Prud'hommes.

Il faut remonter aux origines du mot *prud'homme* pour comprendre cette terminologie spécifique. Le terme prud'homme, ou prudhomme, apparaît au XI<sup>e</sup> siècle et se décompose ainsi : les termes *prode* ou *preux* qui proviennent de l'ancien français, et le terme *homme*. Prud'homme prend sa racine dans le verbe latin *prodesse*, qui signifie être utile. Le preux homme ou prode homme, au Moyen-Âge, est un valeureux et prudent conseiller.

La notion de juridiction spécialisée, exception de la justice déléguée, se développe entre le XIII<sup>e</sup> et la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle. C'est en 1806 que le premier cadre législatif apparaît sous Napoléon 1<sup>er</sup>.

La première loi sur les Conseils de Prud'hommes est promulguée le 18 mars 1806 : le premier Conseil des Prud'hommes est créé à Lyon, pour résoudre les conflits entre les fabricants de soie et leurs ouvriers puis cette juridiction prend ensuite pied à Paris, vers la moitié du 19<sup>e</sup> siècle, pour traiter des conflits nés dans le cadre des activités industrielles.

C'est à compter de la loi du 27 mai 1848 que les Prud'hommes deviennent paritaires, comptant autant de conseillers employeurs que de conseillers salariés pour régler les conflits en tant que juges non professionnels. Les ouvriers élisent des candidats parmi leurs pairs, et les patrons choisissent parmi ces candidats les prud'hommes ouvriers, et inversement. En 1848, on recensait 75 villes disposant de Conseils de Prud'hommes.

Les ouvrières devront attendre 1907 pour devenir électrices et 1908 pour être éligibles aux fonctions prud'homales.

La loi du 18 janvier 1979, dite loi Boulin, précise le cadre légal des Conseils de Prud'hommes tel qu'on les connaît aujourd'hui et étend la compétence de cette juridiction paritaire spécialisée à toute la France et pour tous les secteurs d'activité professionnelle.

Le territoire français dispose ainsi aujourd'hui 211 conseils des prud'hommes (appelés couramment « CPH »).

## 1.2 Compétence

L'histoire a laissé en héritage les grands principes de la juridiction prud'homale :

- une juridiction d'exception, spécialisée dans les litiges entre employeurs et salariés;
- le principe d'une tentative de conciliation préalable;
- des juges non professionnels, choisis parmi les pairs;

- un tribunal paritaire, pour représenter les intérêts respectifs des salariés et des employeurs;
- le principe de l'oralité des débats.

Au terme des dispositions des articles L.1411-1 et suivants du Code du Travail, le Conseil des Prud'hommes a deux fonctions principales :

- sa fonction première est de concilier;
- à défaut de conciliation, juger les litiges portant sur le contrat de travail et toutes les questions s'y rapportant.

En pratique, le Conseil de prud'hommes a pour mission de concilier et de juger tous les litiges liés au contrat de travail, quel que soit le mode contractuel, que cela concerne la formation du contrat (formation, validité, etc.), son exécution (litige portant sur les salaires, les primes, les horaires, les missions, congés, formation, clause de dédit-formation, discrimination, harcèlement, etc.) ou lors de la rupture du contrat de travail (mise à la retraite, licenciement, clause de non concurrence, préavis, etc.).

Le Conseil des Prud'hommes statue généralement en premier ressort, ses décisions étant susceptibles d'appel, sauf :

- lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence en dernier ressort du Conseil des Prud'hommes fixé par les dispositions de l'article D.1462-3 du Code du Travail, à savoir 5.000 Euros;
- lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes (article R.1462-1 du Code du Travail); auquel cas, le Conseil des Prud'hommes statue en premier et dernier ressort, ses décisions étant néanmoins susceptibles d'un recours en cassation.

### **1.3 Composition**

Conformément aux dispositions de l'article R.1423-1 du Code du Travail, chaque Conseil des Prud'hommes est divisé en cinq (5) sections distinctes :

1. encadrement;
2. industrie;
3. commerce et des services commerciaux;
4. agriculture;
5. activités diverses

et une formation commune de référé.

Exception faite de la section encadrement, la répartition des affaires mais aussi des conseillers s'opère sur la base des IDCC des conventions collectives appliquées au sein des entreprises. Sur ce point, voir le document complet disponible sur le site du MEDEF de l'Est Parisien : <https://medef9394.org/> ou en cliquant ICI. A noter qu'un projet de modification de la répartition des IDCC par section est à l'étude par le ministère de la justice.

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 (c'est-à-dire 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), qui n'emploient que des salariés relevant des catégories définies à l'article L.1423-1-2.

Peuvent également 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, tels que définis à l'article L.1441-12, qui emploient au moins un (1) des salariés relevant des catégories définies à l'article L.1423-1-2, c'est-à-dire au moins un (1) cadre autre que le candidat aux fonctions prud'homales.

Chaque section comporte au minimum trois (3) conseillers prud'hommes employeurs et trois (3) conseillers prud'hommes salariés, présidée alternativement par un président et un vice-président élus tous les ans au sein du collège salarial et du collège patronal.

Si nécessaire, une section peut disposer de plusieurs chambres dès lors que le nombre de conseillers est supérieur à huit (8), auquel cas l'une d'entre elles doit nécessairement être spécialisée pour connaître des différends et litiges relatifs aux licenciements pour motif économique (articles R.1423-9 et suivants du Code du Travail).

Les conseillers prud'hommes de chaque section peuvent siéger en bureau de conciliation et d'orientation (BCO), en bureau de jugement (BJ) ou en référé comme cela est expliqué ci-après dans la section 3.

Les conseillers prud'hommes réunis en assemblée générale, en assemblée de section, en assemblée de chambre, sous la présidence du doyen d'âge, élisent parmi eux un président et un vice-président.

Le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur. (articles L.1423-3 et suivants du Code du Travail). Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois. Lorsque le président est choisi parmi les conseillers prud'hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les conseillers prud'hommes employeurs, et réciproquement.

## 1.4 Fonctions

Les différentes fonctions - qui peuvent être cumulatives - au sein d'un conseil des prud'hommes sont les suivantes :

- conseiller prud'hommes;
- président(e) d'audience;
- président(e)/vice-président(e) de section;
- président(e)/vice-président(e) de conseil;

## 1.5 Statut

Les conseillers prud'hommes ou prud'homaux (les deux termes sont utilisés) sont des magistrats non professionnels. Ils remplissent un mandat bénévole, et ne reçoivent pour l'exercice de leurs fonctions au tribunal ni traitement ni salaire, seulement une indemnité de l'ordre du symbolique.

Les conseillers prud'homaux sont cependant des magistrats à part entière, indépendants, exerçant la plénitude du pouvoir judiciaire : ils sont soumis aux obligations de tous les magistrats, à une discipline définie par la loi et sanctionnée par l'autorité de commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes.

Ils sont tenus à l'impartialité et ne reçoivent pas de mandat impératif de leur syndicat ou de leur organisation; ils se réfèrent uniquement au droit du travail pour concilier et juger, sans aucune directive syndicale.

« Les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comportent de façon à exclure tout doute légitime à cet égard. Ils s'abstiennent, notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec leurs fonctions. Ils sont tenus au secret des délibérations. Leur est interdite toute action concertée de nature à arrêter ou à entraver le fonctionnement des juridictions lorsque le renvoi de l'examen d'un dossier risquerait d'entraîner des conséquences irréremédiables ou manifestement excessives pour les droits d'une partie » au terme de l'article L.1421-2 du Code du travail.

Cependant, il relève de la compétence exclusive des syndicats patronaux, chacun à hauteur de son audience respective, de choisir, désigner et former - sous le contrôle du ministère de la Justice - les conseillers prud'homaux de leur choix. Il appartient donc corrélativement aux organisations patronales de se prononcer sur les choix de gouvernance des conseils des prud'hommes.

Les conseillers prud'hommes sont considérés par les URSSAF comme des collaborateurs occasionnels du service public. Leurs éventuelles allocations et vacations horaires sont soumises à cotisations depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## 1.6 Nouveautés

Jusqu'à récemment, les conseillers prud'homaux étaient élus par leurs pairs, c'est-à-dire par les salariés et les employeurs.

Depuis la loi du 6 août 2015, la procédure de nomination a été modifiée. Les conseillers prud'homaux - qu'ils soient salariés ou employeurs - sont désormais nommés par le ministre de la justice et du travail sur proposition des organisations syndicales professionnelles considérées comme représentatives au plan national et autorisées à présenter des candidats, à due concurrence de leur audience syndicale respective.

La règle qui prévalait jusqu'alors était la suivante : sur 10 conseillers employeurs, le MEDEF en désignait 6, la CPME 3 et l'U2P 1. Les règles ont légèrement été modifiées par le nouveau calcul d'audience patronale et diffèrent selon les conseils et sections, en raison notamment des réformes expliquées ci-dessous.

En tout état de cause, le MEDEF reste majoritaire dans la désignation du nombre de conseillers employeurs au sein des conseils des prud'hommes.

Les dernières réformes des conseils des prud'hommes au niveau national ont également abouti à une augmentation du nombre général de conseillers prud'hommes, en particulier dans nos juridictions de Bobigny, Créteil et Villeneuve-Saint-Georges, avec le double objectif de réduire la charge de chaque conseiller et diminuer les délais de traitement des dossiers en 1ère instance.

La loi d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027 du 20 novembre 2023 a également instauré plusieurs nouveautés.

Les VRP (voyageurs, représentants, placiers), les personnes en recherche d'emploi et celles ayant cessé toute activité professionnelle seront désormais éligibles aux fonctions de conseiller prud'homme dans les conseils de prud'hommes (CPH) situés dans les ressorts limitrophes de leur domicile.

Les VRP ne seront ainsi plus cantonnés aux CPH dans le ressort desquels est situé leur domicile. Les personnes en recherche d'emploi ou ayant cessé toute activité professionnelle pourront, en outre, se porter candidates aussi bien dans les CPH du ressort de leur dernière activité professionnelle que dans des ressorts limitrophes de celle-ci (art. 28, 1° de la loi, C. trav., art. L.1441-11, modifié).

En cas de dépôt d'une liste incomplète de candidats, les organisations syndicales et professionnelles peuvent proposer des candidats du même sexe dans la limite de 50% du nombre de sièges qui leur sont attribués, ou de 50% plus un siège s'il s'agit d'un nombre impair.

Le mandat d'un conseiller prud'homal prend fin de plein droit à la fin de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 75 ans. Cette disposition vise à harmoniser le statut des conseillers prud'homaux avec celui des juges professionnels.

Enfin, une « déclaration d'intérêts » est désormais obligatoire au terme des dispositions de l' article L1421-3 du Code du travail. Le contenu et le contour de cette dernière doivent être plus précisément définis par un décret qui n'est pas (encore) paru à ce jour et n'a pas encore été présenté au Conseil Supérieur de la Prud'homie.

### **1.7 Notre conviction**

Le MEDEF défend et promeut le maintien de la juridiction prud'homale, considérant que c'est une chance unique pour les employeurs d'être associés au règlement des litiges individuels du travail au plus près du terrain.

Disposer d'une juridiction paritaire dans laquelle la moitié des juges sont eux-mêmes des hommes et des femmes qui dirigent des salariés constitue, à notre avis, la meilleure garantie que le point de vue des employeurs soit entendu dans la cause (chaque année, près de 200 000 employeurs sont cités devant les Prud'hommes).

Le MEDEF attend des conseillers employeurs le respect du droit en vigueur afin de garantir la justice et de trancher les litiges en toute connaissance de cause. Cet objectif ne peut être atteint qu'au prix d'un perfectionnement continu à la fonction, que le suivi de la formation spécifique proposée par le MEDEF permet d'assurer.

## 2 Caractéristiques particulières de notre territoire

### 2.1 Nombre de conseils

Le MEDEF de l'Est Parisien est, en qualité d'organisation patronale territoriale, compétent sur trois (3) conseils des prud'hommes, relevant du périmètre de la Cour d'Appel de Paris :

- Conseil des Prud'hommes de Bobigny (Seine-Saint-Denis);
- Conseil des Prud'hommes de Créteil (Val-de-Marne); et
- Conseil des Prud'hommes de Villeneuve-Saint-Georges (Val-de-Marne).

### 2.2 Nombre de sièges à pourvoir

Suite à la publication de l'arrêté du 6 mai 2024 modifiant l'arrêté du 14 mars 2022 portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes pour le mandat 2023-2025, les conseils des prud'hommes sont pour l'heure composés (après la réforme expliquée en section 1.6) comme suit :

- Conseil des Prud'hommes de Bobigny : 360 conseillers, 180 représentants des salariés et 180 représentants des employeurs dont 81 nommés par le MEDEF de l'Est Parisien;
- Conseil des Prud'hommes de Créteil : 194 conseillers, 97 représentants des salariés et 97 représentants des employeurs dont 43 nommés par le MEDEF de l'Est Parisien;
- Conseil des Prud'hommes de Villeneuve-Saint-Georges : 74 conseillers, 37 représentants des salariés et 37 représentants des employeurs, dont 20 nommés par le MEDEF de l'Est Parisien .

Conseils	Ind.	Comm.	Agri.	ADivers	Encad.	Total
Bobigny	22	31	0	13	15	81
Créteil	8	17	0	8	10	43
Villeneuve-Saint-Georges	5	8	0	2	5	20

En application de l'article L.1422-2 du Code du Travail, les aérodromes dont l'emprise s'étend sur le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être rattachés par décret au ressort de l'un d'eux pour l'application des dispositions concernant la compétence territoriale en matière prud'homale.

En l'espèce, les aéroports du Bourget et de Roissy-Charles-de-Gaulle sont rattachés au Conseil des Prud'hommes de Bobigny et l'aéroport d'Orly est rattaché au Conseil des Prud'hommes de Villeneuve-Saint-Georges.

## 3 Fonctionnement

### 3.1 Oralité de la procédure

L'article R.1453-3 du Code du Travail précise que la procédure prud'homale est orale, même si la saisine du Conseil des Prud'hommes est désormais obligatoirement écrite.

L'article 446-1 du Code de Procédure Civile définit ainsi les dispositions propres à la procédure orale : « *Les parties présentent oralement à l'audience leurs prétentions et les moyens à leur soutien. Elles peuvent également se référer aux prétentions et aux moyens qu'elles auraient formulés par écrit* ».

L'oralité de la procédure tend à être remplacée par l'écrit à la suite de réformes récentes et pour des raisons évidentes de praticité mais reste prépondérante et souvent nécessaire au délibéré.

### 3.2 Bureau de Conciliation et d'Orientation ou BCO

Le BCO est composé d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié (article L.1423-13 du Code du Travail). Un des conseillers assure la présidence de l'audience.

Le BCO est chargé de concilier les parties. Il peut entendre chacune des parties séparément et de manière confidentielle; assure la mise en état des affaires afin qu'elle puissent, le cas échéant, être jugées en Bureau de Jugement; peut juger l'affaire en formation restreinte de Bureau de Jugement si une des parties ne comparait pas, personnellement ou représentée. Il peut aussi prononcer des mesures provisoires afin de protéger les droits du demandeur sans attendre le jugement au fond (articles L.1454-1 et suivants Code du travail).

L'audience de BCO se tient à huis clos. Si la conciliation entre les parties aboutit, un procès-verbal mentionnant la teneur de l'accord est établi. Il y aurait, selon nous, un grand intérêt à développer la conciliation dans un certain nombre de dossiers, d'autant que la fiscalité de l'indemnité forfaitaire de conciliation et son traitement par Pole Emploi sont encore extrêmement favorables.

En cas d'échec de la conciliation, le BCO renvoie l'affaire en BJ (en formation complète, restreinte ou en départage selon les cas conformément aux dispositions de l'article L.1454-1-1). Les parties peuvent aussi demander le renvoi devant un autre BCO si elles estiment qu'une conciliation peut aboutir mais qu'elles ne sont pas encore prêtes.

### 3.3 Bureau de jugement ou BJ

Le Bureau de Jugement est composé paritairement de deux (2) conseillers prud'hommes employeurs et deux (2) conseillers prud'hommes salariés conformément à l'article L.1423-12 du Code du Travail). Un des conseillers assure la

présidence de l'audience, collègues employeurs et salariés siégeant alternativement.

Deux autres formations de jugement existent également : formation restreinte (deux conseillers : un salarié et un employeur) ou formation de départage (quatre conseillers et un juge professionnel départiteur).

Le BJ juge les affaires dans des audiences publiques. Afin de respecter l'oralité de la procédure, les parties comparaissent en personne ou se font représenter. Elles exposent leurs prétentions et les moyens à leur soutien.

À l'issue des plaidoiries, les conseillers peuvent questionner les parties afin d'obtenir des explications de fait (article 8 du Code de Procédure Civile) ou de droit (article 13 du Code de Procédure Civile).

Lorsque les conseillers s'estiment suffisamment éclairés, le président d'audience clôt les débats et, si la décision n'est pas immédiatement rendue, donne une date de prononcé du jugement (article R.1454-25 du Code du Travail), le cas échéant par sa mise à disposition au greffe de la juridiction.

Conformément aux dispositions des articles 447 et suivants du Code de Procédure Civile, une fois l'audience achevée, les conseillers prud'hommes délibèrent. Les délibérations sont secrètes. Effet du paritarisme de la juridiction, la décision est rendue à la majorité des voix .

### **3.4 Départage**

En cas d'absence de majorité lors du délibéré et que les conseillers ne peuvent se mettre d'accord sur une décision, l'affaire est alors renvoyée en départage, « *devant le même bureau de jugement [...], présidé par un juge du tribunal judiciaire dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes* » (article L.1454-2 du Code du Travail).

L'affaire est alors entièrement reprise, plaidée à nouveau et jugée par une formation de cinq (5) magistrats, quatre (4) conseillers prud'hommes et le juge départiteur, magistrat professionnel.

### **3.5 Référé**

Le référé permet une saisine en urgence du conseil de prud'hommes dans certains cas (non-paiement de salaires, non-remise d'attestation Pôle emploi ou de certificat de travail, etc.).

## 4 Caractéristiques du mandat

### 4.1 Durée du mandat

La durée du mandat prud'homal est normalement de quatre (4) ans conformément aux dispositions de l'article L.1442-3 du Code du Travail.

Cependant, le précédent mandat ayant été allongé d'un (1) an (5 ans au total) en raison du COVID par l'ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020, le nouveau mandat est diminué d'autant, donc ramené exceptionnellement de 4 à 3 ans pour la période 2023-2025.

Les mandats suivants devraient suite retrouver leur durée normale conformément aux dispositions de l'article L.1442-3 du Code du Travail, à savoir quatre (4) ans à compter de 2026.

### 4.2 Disponibilité

La disponibilité demandée par l'exercice d'un mandat au sein du Conseil des Prud'hommes dépend des fonctions exercées telles que décrites dans la section 1.4.

Elle varie de 1,5 à 2 journées par mois en présentiel pour les conseillers prud'hommes à 3 ou 4 jours par mois pour un président d'audience ou de section, les jours de disponibilité n'étant pas nécessairement pas tous en présentiel (rédaction de jugement pour les présidents d'audience ou organisation des plannings pour les présidents de section par exemple).

Exemple de répartition du temps pour un conseiller prud'homal :

- audience de conciliation (½ journée);
- audience de jugement (½ journée);
- séance de délibéré (différée par rapport à l'audience) (½ journée).

La disponibilité requise par ce mandat est compatible avec une vie professionnelle, même exigeante, dans la mesure où les plannings peuvent aussi être aménagés en fonction des indisponibilités des uns et des autres, étant précisé qu'il convient que l'ensemble des conseillers doivent, en fin d'année, avoir assumé de manière égalitaire leur charge.

Au terme de l'article L.1442-5 du Code du Travail, les employeurs laissent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### 4.3 Périmètre géographique

Les postes sont à pourvoir au Conseil des Prud'hommes de Bobigny (93), Créteil (94) et de Villeneuve-Saint-Georges (94). Les audiences se tiennent toujours au tribunal de rattachement, pas de déplacement supplémentaire à prévoir.

#### **4.4 Indemnisations & frais**

Lorsqu'ils exercent leur mission pendant leur temps de travail, les conseillers appartenant au collège des salariés bénéficient du maintien de leur rémunération par leur employeur qui se fait rembourser par l'Etat. Lorsqu'ils exercent cette activité en dehors des heures de travail, qu'ils ont cessé leur activité professionnelle ou qu'ils sont demandeurs d'emploi, ils perçoivent une indemnisation horaire de 12 euros brut.

Les conseillers prud'hommes du collège des employeurs, lorsqu'ils exercent avant 8 heures et après 18 heures ou lorsqu'ils ont cessé leur activité professionnelle, perçoivent également cette allocation. Elle est doublée lorsqu'ils sont en activité et exercent entre 8 heures et 18 heures.

Le conseiller prud'homme bénéficie de remboursement de ses frais de déplacement engagés pour l'exercice de ses fonctions prud'homales. Ses frais de transport entre le siège du conseil de prud'hommes et son domicile ou son lieu de travail habituel sont remboursés dès lors qu'ils couvrent une distance supérieure à 5 km.

Compte tenu par ailleurs des délais et difficultés de paiement des dites indemnités, il convient de considérer ces fonctions comme bénévoles ou, en tout état de cause, non rémunératrices.

Conformément aux dispositions de l'article D.1423-59 du Code du travail, il existe un mécanisme d'indemnisation par le Ministère de la Justice du temps passé par les collaborateurs au service du Conseil des Prud'hommes, cependant compte tenu du budget limité et des difficultés de mise en oeuvre de cette procédure, nous souhaitons limiter autant que possible cette démarche aux seules TPE/PME qui en auraient impérativement besoin.

#### **4.5 Nomination**

Les conseillers prud'hommes sont nommés par arrêté conjoint du Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, et du Ministre du Travail tous les quatre (4) ans, par conseils de prud'hommes, collège (salariés/employeurs) et sections (industrie, commerce, agriculture, encadrement et activités diverses), sur proposition des organisations syndicales et professionnelles selon les modalités fixées au chapitre 1<sup>er</sup> du Code du Travail.

Les conseillers prud'hommes sont nommés durant l'année suivant chaque cycle de mesure de l'audience syndicale définie au 5° de l'article L. 2121-1 pour le collège des salariés et de l'audience patronale définie au 6° de l'article L. 2151-1 pour le collège des employeurs.

#### **4.6 Protection**

Conformément aux dispositions des articles L.2411-22 et L.1442-19 du Code Travail, les salariés conseillers prud'homaux - qu'ils appartiennent au collège salarié ou employeur - bénéficient du statut de « salarié protégé », ainsi que les

conseillers prud'hommes ayant cessé leurs fonctions depuis moins de six (6) mois et, pendant une durée de trois (3) mois, pour les salariés candidats à ces fonctions.

Cette protection concerne autant l'exercice de l'activité prud'homale elle-même que la participation aux formations initiales et continues dans les limites décrites au point 5.3.

Le statut de « salarié protégé » nécessite donc l'autorisation de l'inspection du travail avant tout licenciement.

## **5 Formation initiale & continue**

### **5.1 Formation initiale : 5 jours**

Obligatoire, la formation initiale théorique des conseillers prud'hommes se compose de trois (3) jours d'elearning et de deux (2) jours de formation en présentiel assurés par l'École Nationale de la Magistrature. 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. Les formations sont réservées aux nouveaux conseillers prud'hommes.

La formation doit être réalisée dans un délai de quinze (15) mois suivant l'installation des nouveaux conseillers.

À l'issue des 5 jours, le conseiller prud'homme reçoit une attestation individuelle de formation, sous réserve d'assiduité, qu'il conviendra de nous transmettre. Tout conseiller n'ayant pas suivi l'intégralité des modules de formation est considéré comme démissionnaire. L'inexécution de l'obligation de formation est alors constatée par le Premier président de la cour d'appel.

### **5.2 Formation continue : 2 à 4 jours/an**

Les conseillers prud'hommes juges doivent suivre chaque année au minimum entre deux (2) et quatre (4) jours de formation continue obligatoire assurés par le MEDEF de l'Est Parisien ou assimilé. Au-delà de l'aspect convivial de rencontre des conseillers de différentes sections et conseils, ces formations sont importantes pour développer l'acuité juridique et l'expertise judiciaire, indispensables à l'exercice de leur mission.

Ces formations sont d'autant plus importantes si vous êtes amené(e)s, en qualité de présidence d'audience, à diriger les débats et rédiger des jugements.

### **5.3 Durée d'absence pour formation**

Pour les besoins de leur formation (initiale et continue) prévue à l'article L. 1442-1 du Code du travail, les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise membres d'un conseil de prud'hommes des autorisations d'absence, qui peuvent être fractionnées, dans la limite de :

1. cinq (5) jours par mandat, au titre de la formation initiale. Ces absences sont rémunérées par l'employeur au titre des activités prud'homales indemnisables prévues à l'article L. 1442-5;
2. six (6) semaines par mandat, au titre de la formation continue.

Les dispositions de l'article L. 2145-10 sont applicables à ces autorisations d'absences qui sont rémunérées par l'employeur.

## **5.4 Documentation**

Les juges consulaires des Tribunaux de Commerce et conseillers prud'homaux ont respectivement accès à Lexis360 Entreprises et à Lexis360 Social par abonnement annuel souscrit par la Chancellerie, dans le cadre du suivi et formation des juges non professionnels.

Le Ministère de la Justice, sous la responsabilité du bureau RHM4 dédié à la gestion des abonnements des juges non professionnels, envoie chaque année à l'éditeur la liste actualisée des personnes éligibles à l'abonnement en ligne suivant son statut. L'accès est personnel, par reconnaissance du nom, prénom et adresse mail de l'abonné.

Si vous ne bénéficiez pas de cet accès en qualité de conseiller prud'homal, vous pouvez le demander en écrivant à [cph-designation.dsj-rhm4@justice.gouv.fr](mailto:cph-designation.dsj-rhm4@justice.gouv.fr).

## 6 Candidature et mode de sélection

### 6.1 Pourquoi devenir conseiller prud'hommes ?

Vous disposez d'un peu de temps libre, vous recherchez une mission bénévole, passionnante, vous désirez être utile et avez le sens du service public, vous cherchez des activités stimulantes intellectuellement et souhaitez participer au dialogue social permanent, vous êtes serein(e) face aux situations conflictuelles, alors vous êtes celui ou celle que nous cherchons pour devenir conseiller employeur aux prud'hommes.

Cet engagement constituera pour vous une source continue de découverte, de progrès et d'enrichissement personnels tout en exerçant une mission de service public et d'intérêt général.

### 6.2 Candidature

Les candidats doivent faire acte de candidature auprès du MEDEF de l'Est Parisien. Seules les organisations syndicales et professionnelles peuvent présenter des candidatures. Elles sont parfaitement libres dans leurs propositions de candidature, sous réserve du respect des critères édictés par la loi.

Après vérification de l'admissibilité des candidatures au regard des critères légaux et un arbitrage éventuel sur la section de rattachement prévue, une liste de candidats est ensuite présentée à la Commission des Mandats du MEDEF de l'Est Parisien qui statue ensuite souverainement sur les candidatures présentées pour désignation, soit après examen du dossier, soit après audition.

Les conditions d'accès à la fonction de conseiller prud'homme sont strictement encadrées par la loi et les listes présentées par le MEDEF de l'Est Parisien dans ce cadre doivent strictement être paritaires.

Le candidat doit :

- avoir déposé, dans les délais impartis, un dossier de candidature auprès du MEDEF de l'Est Parisien;
- répondre à l'ensemble des critères légaux demandés;
- avoir dûment complété et signé son dossier, accompagné de l'ensemble des pièces demandées;
- s'il n'est pas le représentant légal de l'entreprise, être désigné par le représentant légal ou le Conseil d'Administration de l'entreprise pour exercer cette fonction;
- s'il est salarié, avoir recueilli l'accord de son employeur relativement au statut de « salarié protégé »;
- être signataire de la charte éthique des mandataires établie par le MEDEF de l'Est Parisien;
- ne pas tomber dans les cas d'incompatibilité détaillés au point 6.9.

## 6.3 Critères

### 6.4 Critères communs

Les conditions requises des candidats, tant collègue salariés que collègue employeurs, sont les suivantes :

- 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;
- être âgés de vingt-et-un ans au moins et de soixante-quinze ans au plus et;
- avoir exercé une activité professionnelle de deux ans au moins ou justifier d'un mandat prud'homal dans les dix ans au plus précédant la candidature.

### 6.5 Critères spécifiques au collègue employeur

En application de l'article 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°.

Pour les personnes mentionnées au 2°, les conditions prévues à l'article L. 1441-7 doivent être remplies en la personne de l'artisan, du commerçant, du professionnel libéral ou du chef d'exploitation ou de l'entreprise agricole mandant, et en celle de son conjoint collaborateur mandataire. Pour ce dernier, il est toutefois substitué à la condition d'exercice d'une activité professionnelle de deux ans dans les dix ans précédant la candidature, mentionnée audit article, une durée équivalente d'appartenance au statut de conjoint collaborateur, appréciée à la date d'ouverture du dépôt des candidatures, fixée par voie réglementaire.

## 6.6 Date d'appréciation des critères

L'article L.1441-8 du Code du travail dispose : « Les conditions de candidature définies aux 1° et 2° de l'article L. 1441-7 s'apprécient à la date de nomination. Les conditions de candidature définies aux 3° et 4° de l'article L. 1441-7 et celles relatives au conseil des prud'hommes, au collège et à la section de candidature s'apprécient à la date d'ouverture du dépôt des candidatures, fixée par voie réglementaire ».

Par conséquent, toutes les conditions, à l'exception de la nationalité et de la condition de moralité, s'apprécient à la date d'ouverture du dépôt des candidatures. Les pièces justificatives sont acceptées jusqu'à trois mois avant cette date, mais le MEDEF de l'Est Parisien doit se porter garant que les conditions sont bien effectivement remplies par le candidat à la date d'ouverture du dépôt des candidatures.

## 6.7 Incompatibilités

Nul ne peut être candidat :

- sur plus d'une liste présentée par une organisation syndicale, qu'elle soit salarié ou patronale (article L1441-9 du Code du Travail);
- dans plus d'une section (article L1441-9 du Code du Travail);
- dans plus d'un conseil des prud'hommes;
- dans un conseil de prud'hommes où il a déjà exercé cinq (5) mandats;
- dans un conseil de prud'hommes, un collège ou une section autres que ceux au titre desquels il remplit les conditions pour être candidat (article L1441-9 du Code du Travail);
- le conseiller prud'homme déclaré déchu en application de l'article L. 1442-14 du Code du Travail (article L1441-10 du Code du Travail);
- les conjoints, les parents et alliés jusqu'au troisième degré inclus ne peuvent, sauf dispense, être simultanément membres d'un même tribunal ou d'une même cour en quelque qualité que ce soit (article L.111-10 du Code de l'Organisation judiciaire);
- s'il est conseiller prud'homme dans un autre Conseil de Prud'hommes.

## 6.8 Fin de mandat

Le conseiller qui renonce à son mandat adresse sa démission au président du conseil de prud'hommes et en informe 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 qui, en cours de mandat, devient employeur alors qu'il siégeait en tant que salarié, ou devient salarié alors qu'il siégeait en tant qu'employeur, doit le déclarer au procureur général près la cour d'appel et au président du conseil de prud'hommes. Cette déclaration entraîne sa démission de plein droit. A défaut d'une telle déclaration, le procureur général près la cour

d'appel saisit la chambre sociale de la cour d'appel laquelle, après avoir invité le membre du conseil en cause à justifier de sa qualité actuelle, prononce, s'il y a lieu, sa démission d'office.

## **6.9 Déchéance de mandat**

Le mandat de conseiller prud'homme prend fin dans les cas suivants :

- les conseillers prud'hommes sont nommés pour quatre ans. Leur mandat prend fin de plein droit à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils ont atteint l'âge de soixante-quinze ans ou en cas de perte de la nationalité française, pour quelque cause que ce soit. Lorsque le mandat des prud'hommes sortants vient à expiration avant la période fixée pour l'installation de leurs successeurs, ils restent en fonctions jusqu'à cette installation (article L.1442-3);
- l'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, avant ou après son entrée en fonction et sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs. Ce fait entraîne la déchéance du mandat de l'intéressé dans les conditions prévues aux articles L. 1442-13-2 à L. 1442-14, L. 1442-16-1 et L. 1442-16-2 (article L.1442-11);
- tout conseiller prud'homme qui, sans motif légitime et après mise en demeure, refuse de remplir le service auquel il est appelé peut être déclaré démissionnaire (article L1442-12);
- tout manquement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions par un conseiller prud'homme est susceptible de constituer une faute disciplinaire.

## 7 Installation

Les conseillers prud'hommes sont nommés conjointement par le garde des sceaux, ministre de la justice, et le ministre chargé du travail tous les quatre ans par conseil de prud'hommes, collège et section, sur proposition des organisations syndicales et professionnelles selon les modalités fixées au présent chapitre.

### 7.1 Prestation de serment

Lorsqu'ils n'ont jamais exercé de fonctions judiciaires dans un conseil de prud'hommes, sont invités à prêter serment :

- le conseiller prud'homme nommé à l'issue du renouvellement général;
- le conseiller nommé en cours de mandat pour occuper un siège devenu vacant;
- le conseiller nommé lors de la création d'un conseil de prud'hommes.

La convocation pour la prestation de serment à l'audience du tribunal est faite par le procureur de la République près le tribunal judiciaire dans le ressort duquel se trouve le siège du conseil de prud'hommes dans un délai d'un mois au plus tard à compter de la publication de l'arrêté de nomination mentionné aux articles L. 1441-1 et L. 1441-26.

### 7.2 Serment du conseiller prud'homme

Les conseillers prêtent individuellement le serment suivant : « *Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations* ».

### 7.3 Installation

Les conseillers prud'hommes nouvellement désignés sont officiellement déclarés comme installés à l'occasion de l'audience solennelle suivant immédiatement leur prestation de serment et l'assemblée générale du conseil.

### 7.4 Déclaration d'intérêts

Au terme de l'article L.1421-3 du Code du travail a été créée une « déclaration d'intérêt ».

Dans un délai de six (6) mois à compter de leur installation, les conseillers prud'hommes remettent une déclaration exhaustive, exacte et sincère de leurs intérêts :

1. au président ou au vice-président du conseil, pour les conseillers prud'hommes;
2. au premier président de la cour d'appel, pour les présidents des conseils de prud'hommes du ressort de cette cour.

La déclaration d'intérêts mentionne les liens et les intérêts de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions que le déclarant a ou a eus au cours des cinq (5) années précédant

sa prise de fonctions.

La remise de la déclaration d'intérêts donne lieu à un entretien déontologique du conseiller prud'homme avec l'autorité à laquelle la déclaration a été remise. Cet entretien a pour objet de prévenir tout éventuel conflit d'intérêts. Il peut être renouvelé à tout moment à la demande du conseiller ou de l'autorité. A l'issue de l'entretien, la déclaration peut être modifiée par le déclarant.

Toute modification substantielle des liens et des intérêts détenus fait l'objet, dans un délai de deux mois, d'une déclaration complémentaire dans les mêmes formes et peut donner lieu à un entretien déontologique.

La déclaration d'intérêts ne peut pas être communiquée aux tiers.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée, la commission nationale de discipline et le ministre de la justice peuvent obtenir communication de la déclaration d'intérêts.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent I, notamment le modèle, le contenu et les conditions de remise, de mise à jour et de conservation de la déclaration d'intérêts.

## 8 Pour faire acte de candidature

Pour tout acte de candidature en qualité de conseiller prud'hommes, merci de nous adresser au préalable sur [mandats@medef9394.org](mailto:mandats@medef9394.org) les documents suivants :

- la fiche de candidature présentée en annexe;
- une lettre de motivation;
- votre CV;
- la copie reco-verso de votre carte d'identité ou passeport.

Si votre candidature est retenue pour être présenté au Comité des Mandats du MEDEF de l'Est Parisien, un complément d'informations vous sera alors demandé.

Pour tout renseignement :  
Florence GOLTZMANN, MEDEF de l'Est Parisien  
Téléphone : 06.99.62.91.62  
Email : [fgoltzmann@medef9394.org](mailto:fgoltzmann@medef9394.org)

### **LIMITATION DE RESPONSABILITÉ**

*Cette fiche-mandat est mise à disposition à titre indicatif, elle peut faire l'objet de mise à jour à tout moment et ne saurait remplacer la consultation des textes en vigueur à la date de désignation. A jour au 5 février 2025.*

## **FICHE DE CANDIDATURE**

## CONSEIL DE PRUD'HOMMES

DÉSIGNATION 2026

### FICHE DE CANDIDATURE AU MANDAT DE CONSEILLER PRUD'HOMME

- CONSEIL de PRUD'HOMMES de BOBIGNY   
CONSEIL de PRUD'HOMMES de CRÉTEIL   
CONSEIL de PRUD'HOMMES de VILLENEUVE SAINT GEORGES   
*(Mettre X dans la case correspondant au Conseil de préférence)*

#### IDENTITE PERSONNELLE

M. Mme. *(Rayer la mention inutile)*

**NOM** .....

*(tel qu'il figure sur la CNI)*

**NOM de NAISSANCE** *(pour les femmes mariées)* .....

**PRÉNOM(S)** .....

*(Ordre de l'état civil – souligner le prénom usuel)*

**DATE de NAISSANCE** .....

**LIEU de NAISSANCE** .....

**NATIONALITÉ** .....

**N° de CARTE D'IDENTITÉ NATIONALE** .....

Délivrée par ..... Le .....

Date d'expiration .....

*(Date obligatoirement postérieure à la date de désignation)*

#### COORDONNÉES PERSONNELLES

##### ADRESSE PERSONNELLE

.....  
.....  
.....

**TEL. MOBILE PERSO** .....

**E-MAIL PERSO** .....

**COORDONNÉES PROFESSIONNELLES**

**RAISON SOCIALE de l'ENTREPRISE** .....

**ADRESSE** .....

.....

**FORME JURIDIQUE** ..... **CODE NAF** .....

**ACTIVITÉ** (*en clair*) .....

**CONVENTION COLLECTIVE APPLIQUÉE** (*Libellé en clair*) .....

**N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLIQUÉE(Obligatoire)** .....

**N° SIRET** ..... **EFFECTIF SALARIE** .....

**FONCTION EXERCÉE** .....

**TEL. PROF** ..... **MOB. PROF** .....

**E-MAIL PROF** .....

**RENSEIGNEMENTS DIVERS**

Exercez-vous actuellement un mandat patronal ? OUI  NON

Si OUI, lequel ? .....

Avez-vous déjà exercé un mandat patronal ? OUI  NON

Si OUI, lequel ? .....

Dates de début et de fin du mandat .....

Votre Entreprise est-elle adhérente du Medef 93+94 ? OUI  NON

Votre Entreprise est-elle adhérente d'un Syndicat ou d'une Fédération Professionnelle ?

Si OUI, lequel ou laquelle ? .....

**FAIT À** ..... **LE** .....

**Joindre un CV et une lettre de motivation a l'attention du Comité des mandats du Medef de l'Est Parisien**

(Signature)

(Cachet de l'Entreprise)

## **AIDE A LA CONSTITUTION DU DOSSIER**

Aide à la constitution du dossier candidat à la fonction de conseiller prud'hommes

Ce document est une aide à la constitution des dossiers de candidature à la fonction de conseiller prud'hommes. Il dresse une liste non exhaustive des pièces justificatives à joindre dans le dossier candidat.

Ce document est évolutif : il pourra être enrichi ultérieurement.

	Conditions de candidature	Exemples de pièces justificatives à joindre dans le dossier candidat <i>(liste non exhaustive)</i>	EMPLOYEUR	
			En activité	Retraité
<b>INFORMATIONS GENERALES</b>	<b>Justificatif de l'état civil</b> (Art. L. 1441-7 3°)			
	<i>Les PJ doivent attester que le candidat est âgé de 21 ans au moins.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carte nationale d'Identité en cours de validité</li> <li>- Ou passeport en cours de validité</li> <li>- Ou permis de conduire</li> <li>- Ou extrait d'acte de naissance (avec ou sans filiation) de moins de 3 mois</li> </ul>	<b>X</b>	
	<b>Justificatif de nationalité</b> (Art. L. 1441-7 1°) <i>(facultatif s'il est identique au justificatif de l'état civil)</i>			
	<i>Les PJ doivent attester que le candidat est de Nationalité Française au moment de sa nomination</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carte nationale d'Identité valide ou périmée depuis moins de 5 ans</li> <li>- Ou passeport sécurisé (électronique ou biométrique) de moins de 5 ans</li> <li>- Ou passeport (non sécurisé) valide ou périmé depuis moins de 2 ans.</li> <li>- Ou acte de naissance (copie intégrale ou extrait avec filiation) de moins de 3 mois</li> <li>- Ou certificat de nationalité française</li> <li>- Ou déclaration d'acquisition de la nationalité française au nom du candidat</li> <li>- Ou copie du décret de naturalisation ou de réintégration dans la nationalité française (ou à défaut, une attestation constatant l'existence de ce décret)</li> </ul>	<b>X</b>	
<b>Attestation sur l'honneur et mandat</b> (Art. L. 1441-7 2° et R. 1441-22)				
<i>Il s'agit de l'attestation sur l'honneur de jouissance des droits civiques et de non exercice d'une fonction incompatible, et du mandat donné à l'organisation pour être présenté</i>	<p>Dans le cas où la saisie du dossier est effectuée par le mandataire, vous trouverez un modèle d'attestation sur le portail d'information (dans le cas contraire, la saisie directe par le candidat vaut attestation).</p>		<b>X</b>	
<b>RATTACHEMENT</b>	<b>Justificatif de rattachement au conseil de prud'hommes</b> (Art. L. 1441-11)			
	<b>Si votre CPH de rattachement dépend du lieu de votre activité :</b>			
	<b>Cas général :</b>			
	<i>Les PJ doivent comporter le nom et l'adresse de l'entreprise, ainsi que le nom du candidat. Elles doivent attester qu'il candidate dans le CPH dont dépend son entreprise, ou dans un CPH limitrophe</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Justificatifs de moins d'un an :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extrait du K bis</li> <li>- Ou extrait à jour K</li> <li>- Ou carte d'artisan</li> <li>- Ou extrait de relevé d'immatriculation provenant du répertoire des métiers</li> <li>- Ou certificat d'inscription au répertoire des entreprises et des établissements (relevé INSEE)</li> </ul> </li> <li>- Ou dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement ;</li> <li>- Ou la copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés ;</li> <li>- Ou documents spécifiques à certains secteurs d'activité de moins d'un an (licence d'entrepreneur de spectacle, statuts associatifs, autorisation d'activité d'une profession libérale, extrait d'immatriculation à l'ORIAS, attestation fiscale de revenus « URSSAF », licence d'agence de mannequins etc...)</li> </ul>	<b>X</b>	
		- Pièces listées ci-dessus, datées de l'époque où le candidat a exercé sa dernière activité professionnelle.		<b>X</b>
<b>Cas des cadres avec délégation particulière d'autorité :</b>				
<i>Les PJ doivent comporter le nom et l'adresse de l'entreprise, ainsi que le nom du candidat. Elles doivent attester qu'il candidate dans le CPH dont dépend son entreprise, ou dans un CPH limitrophe</i>	- Bulletin de paie datant de moins de 3 mois	<b>X</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevé de carrière</li> <li>- Ou relevé de pension</li> <li>- Ou dernier contrat de travail</li> <li>- Ou dernier bulletin de paie.</li> </ul>		<b>X</b>	
<b>Cas des conjoints collaborateurs :</b>				

Aide à la constitution du dossier candidat à la fonction de conseiller prud'hommes

Conditions de candidature	Exemples de pièces justificatives à joindre dans le dossier candidat <i>(liste non exhaustive)</i>	EMPLOYEUR	
		En activité	Retraité
	- Pièces identiques au cas général. Le nom porté sur les pièces doit être celui du conjoint qui vous donne mandat.		X
<b>Si votre CPH de rattachement dépend du lieu de votre domicile :</b>			
<b>Les PJ doivent comporter le nom et l'adresse de candidat retraité, ainsi que son prénom. Elles doivent attester qu'il candidate dans le CPH dont dépend son domicile, ou dans un CPH limitrophe</b>	<b>Cas général :</b>		
	Justificatif de domicile datant de <u>moins de 3 mois</u> : - 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
	<b>En cas d'hébergement à l'hôtel :</b>		
	- Attestation de l'hôtelier et facture du dernier mois		X
<b>En cas d'hébergement chez un particulier :</b>			
- 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	
<b>Justificatif de rattachement au collègue (Art. L. 1441-12 et L. 1441-13) (facultatif s'il est identique au justificatif de rattachement au conseil de prud'hommes)</b>			
<b>Les PJ doivent attester que le candidat peut être considéré comme employant un ou plusieurs salariés</b>	<b>Cas général :</b>		
	Justificatifs de moins d'un an : - extrait du K bis - Ou extrait à jour K - Ou carte d'artisan - Ou extrait de relevé d'immatriculation provenant du répertoire des métiers - Ou certificat d'inscription au répertoire des entreprises et des établissements (relevé INSEE) - Ou documents spécifiques à certains secteurs d'activité (licence d'entrepreneur de spectacle, statuts associatifs, autorisation d'activité d'une profession libérale, extrait d'immatriculation à l'ORIAS, attestation fiscale de revenus « URSSAF », licence d'agence de mannequins etc...)  Et pièce attestant que l'entreprise a des salariés : - Dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement ; - Ou la copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés ; - Ou contrat de travail anonymisé d'un salarié - Ou bulletin de paie anonymisé d'un salarié. - Ou Déclaration sociale nominative	X	
	- Pièces listées ci-dessus, datées de l'époque où le candidat a exercé sa dernière activité professionnelle.		X
	<b>Cas des cadres avec délégation particulière d'autorité :</b>		
	- Délégation particulière d'autorité de moins de 3 mois - Ou Contrat de travail mentionnant une délégation particulière d'autorité	X	
	Pièces listées ci-dessus, datées de l'époque où le candidat a exercé sa dernière activité professionnelle.		X
	<b>Cas des conjoints collaborateurs :</b>		
- Le mandat exprès du conjoint employeur.  Et pièce de toute nature justifiant le PACS/ ou l'acte de mariage Et Pièce attestant de la qualité d'employeur du conjoint : - Extrait du K bis - Ou extrait à jour K - Ou carte d'artisan  Et pièce attestant que l'entreprise a des salariés : - Dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement ; - Ou la copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse	X		

Aide à la constitution du dossier candidat à la fonction de conseiller prud'hommes

Conditions de candidature	Exemples de pièces justificatives à joindre dans le dossier candidat <i>(liste non exhaustive)</i>	EMPLOYEUR	
		En activité	Retraité
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- des congés payés ;</li> <li>- Ou contrat de travail anonymisé d'un salarié</li> <li>- Ou bulletin de paie anonymisé d'un salarié.</li> <li>- Déclaration sociale nominative</li> </ul>		
<b>Justificatif de rattachement à la section (Art. L. 1441-14 à 1441-17)</b> (facultatif s'il est identique au justificatif de rattachement au conseil de prud'hommes ou au collège)			
<b>Si vous êtes rattaché(e) à la section ENCADREMENT :</b>			
<b>Les PJ doivent attester que le candidat emploie ou a employé au moins un cadre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déclaration à l'URSSAF</li> <li>- Ou déclaration Sociale Nominative</li> <li>- Ou dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement ;</li> <li>- Ou la copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés</li> <li>- Ou Bordereau de l'AGIRC-ARRCO</li> <li>- Ou Bulletin de paye anonymisé d'un salarié cadre</li> <li>- Ou Contrat de travail anonymisé d'un salarié cadre</li> </ul>	<b>X</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pièces listées ci-dessus, datées de l'époque où le candidat a exercé sa dernière activité professionnelle.</li> </ul>		<b>X</b>
<b>Si vous êtes rattaché(e) à la section INDUSTRIE / COMMERCE / AGRICULTURE / ACTIVITES DIVERSES :</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat de travail des salariés de l'entreprise</li> <li>- Ou bulletin de paie d'un salarié</li> <li>- Ou déclaration à l'URSSAF</li> <li>- Ou déclaration Sociale Nominative</li> <li>- Ou déclaration Annuelle de Données Sociales</li> <li>- Ou attestation fiscale de revenus « URSSAF » de moins de 3 mois (spécifique « particulier employeur »)</li> <li>- Ou tout document attestant de l'adhésion de l'entreprise à une convention collective.</li> </ul>	<b>X</b>	
<b>Les PJ doivent attester que le candidat emploie ou a employé au moins un salarié ressortissant à une convention collective correspondant à la section dans laquelle il candidate</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bordereau de l'AGIRC-ARRCO</li> <li>- Pièces listées ci-dessus, datées de l'époque où le candidat a exercé sa dernière activité professionnelle.</li> </ul>		<b>X</b>
<b>Justificatif du respect de la condition de capacité (Art. L. 1441-7 4°)</b>			
<b>Si vous avez déjà été conseiller prud'hommes au cours des dix dernières années :</b>			
<b>Si le candidat souhaite justifier cette condition par expérience prud'homale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attestation du greffe ou du président du conseil de prud'hommes d'avoir exercé les fonctions de conseiller prud'hommes dans les 10 ans précédant la candidature</li> </ul>		<b>X</b>
<b>Si vous avez exercé au cours des dix dernières années une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) pendant une durée totale cumulée de 2 ans minimum :</b>			
<b>Si le candidat souhaite justifier cette condition par expérience professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bulletin(s) de paie justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle de 2 ans dans les 10 ans précédant la candidature</li> <li>- Ou attestation d'emploi de l'entreprise justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans.</li> </ul>	<b>X</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevé de pension</li> <li>- Ou relevé de carrière</li> </ul>		<b>X</b>

**Rappel :** A l'exception de la condition de nationalité et de B2 (condition pour laquelle aucune action n'est nécessaire de la part du mandataire), l'ensemble des conditions s'apprécient à la date d'ouverture du dépôt des candidatures.



ORGANISATION PATRONALE INTERPROFESSIONNELLE  
TERRITORIALE & REPRÉSENTATIVE FONDÉE EN 1927

SEINE-SAINT-DENIS | VAL-DE-MARNE

[WWW.MEDEF9394.ORG](http://WWW.MEDEF9394.ORG)