

fiche pratique

Quelles sont les obligations de l'employeur à l'égard d'un salarié conseiller prud'homal ?

Laisser le temps nécessaire au salarié pour se rendre et participer aux activités prud'homales ainsi que pour se former, maintenir sa rémunération, ne le licencier que sur autorisation de l'inspecteur du travail, telles sont les principales obligations de l'employeur vis-à-vis d'un salarié élu conseiller prud'homal.

Temps nécessaire à l'activité prud'homale

Tout employeur doit laisser aux salariés de son entreprise membres d'un conseil de prud'hommes le temps nécessaire pour **se rendre** et **participer** aux **activités prud'homales**. Celles-ci incluent, notamment, la prestation de serment, les assemblées générales, les audiences, l'étude des dossiers

et les mesures d'instruction [C. trav., art. L. 1442-5 et R. 1423-55].

Par ailleurs, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'homaux du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un **temps de travail effectif** pour la détermination des droits que ces salariés tiennent de leur contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles [C. trav., art. L. 1442-6].

À NOTER

Le temps passé hors de l'entreprise dont il est question englobe le temps de transport entre le lieu de travail ou le domicile et le conseil de prud'hommes [Circ. min. 11 juill. 1983].

Temps de repos minimal

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives [C. trav., art. L. 3131-1]. Afin de garantir un temps de repos minimal au salarié membre d'un conseil de prud'hommes, celui-ci a droit, lorsqu'il travaille en service continu ou discontinu posté, à un aménagement d'horaires [C. trav., art. L. 1442-7].

ATTENTION

Le temps nécessaire pour se rendre du domicile au conseil de prud'hommes ne peut pas être imputé sur la durée du repos quotidien. C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation dans une affaire où un contrôleur de la RATP affecté à l'équipe de nuit bénéficiait, la veille de l'exercice de ses fonctions prud'homales, d'un aménagement d'horaires pour respecter la durée du repos quotidien. Aménagement jugé insuffisant puisqu'entre la fin du service à 20 h 15 et le départ le lendemain matin au conseil de prud'hommes de Versailles où il devait être présent à 8 h 45 (trajet d'1 h 20 à 1 h 30 depuis le 20^e arrondissement de Paris), la durée minimale du repos quotidien de 11 heures n'était pas respectée [Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 08-40.278].

Maintien de la rémunération

Les absences de l'entreprise des conseillers prud'homaux, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, ne doivent entraîner aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages correspondants, qu'ils appartiennent au collège salarié [C. trav., art. L. 1442-6 ; Cass. soc., 25 mai 2005, n° 03-43.373] ou au collège employeur [Cass. soc., 12 oct. 2005, n° 03-47.749].

Cependant, le nombre d'heures indemnifiables que les conseillers prud'homaux peuvent déclarer avoir consacré à l'exercice de leurs fonctions est limité [C. trav., art. D. 1423-65 à D. 1423-72].

L'employeur est remboursé mensuellement par l'État des salaires maintenus aux conseillers du collège salarié ainsi que de l'ensemble des avantages et des charges sociales y afférents, à condition d'en faire la demande au greffe du conseil de prud'hommes au plus tard dans l'année civile qui suit l'absence du salarié de l'entreprise. À défaut, la demande de remboursement est prescrite [C. trav., art. L. 1442-6].

À noter que les salariés rémunérés uniquement à la commission sont indemnisés directement par l'État sur la base d'une indemnité horaire égale

à 1/1 607^e de leurs revenus [C. trav., art. D. 1423-60].

Congé de formation

L'employeur doit accorder à ses salariés conseillers prud'homaux, sur leur demande et pour les besoins de leur formation, des autorisations d'absence, dans la limite de six semaines par mandat et de deux semaines par année civile [C. trav., art. L. 1442-2 ; C. trav., art. D. 1442-7].

Il doit rémunérer ces absences mais peut imputer leur coût sur la participation à la formation professionnelle continue. Par ailleurs, la durée de ce congé de formation ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour tous les droits que le salarié peut faire valoir du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Protection contre le licenciement

Si l'employeur veut licencier un salarié membre d'un conseil de prud'hommes, il doit solliciter l'inspecteur du travail et obtenir son autorisation [C. trav., art. L. 2411-22] ; (voir Mémo social 2009, n° 1630).