



### • Des conseillères prud'hommes discriminées pour • raison de santé : • La CGT dénonce ce déni de justice !

Chères et Chers Camarades,

Dans une décision du Conseil d'Etat du 21 avril 2022, des conseillères prud'hommes ont été réputées démissionnaires pour raison de santé.

Face au Ministère et aux juridictions administratives qui ferment les yeux sur ces discriminations, la Cgt appelle à la vigilance et dénonce ce déni de justice.

Explications dans le Droit en Liberté ci-joint.

**Le pôle DLAJ confédéral**

En pièce jointe :  
Décision du Conseil  
d'Etat du 21 avril  
2022

## **Des conseillères prud'hommes réputées démissionnaires pour raison de santé : le Ministère et les juridictions administratives ferment les yeux sur ces discriminations !**

### **L'obligation de formation initiale des conseiller.e.s prud'hommes**

Les conseille.r.e.s prud'hommes nouvellement désigné.e.s **ont une obligation de suivre une formation initiale** comprenant 3 jours de présentiel (formation dispensée par l'École Nationale de la Magistrature, à Paris ou en région) et 2 journées à distance.

Le décret n°2017-684 du 28 avril 2017 relatif à la formation initiale et continue des conseillers prud'hommes a instauré un **délai impératif de 15 mois pour suivre cette formation initiale**. Au-delà de ce délai de 15 mois, le premier président de cour d'appel dont dépend le CPH « réputé démissionnaire » le ou la conseillère n'ayant pas exécuté sa formation initiale.

La conséquence est brutale puisqu'une fois réputé démissionnaire, le ou la conseillère est ensuite exclu de son mandat et **ne peut pas se représenter pendant une durée de 4 ans** pour ce mandat, **sauf demande de relèvement** adressée au ministre de la Justice selon l'article L.1442-18 du code du travail, après un délai d'un an.

Plusieurs conseillères prud'hommes désignées par la CGT ont été réputées démissionnaires pour n'avoir pas suivi la formation initiale dans le délai imparti. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'elles étaient **en arrêt maladie, arrêt de travail à la suite d'un accident du travail, ou encore en congé maternité ou parental !**

Pour la CGT, cela ne fait guère de doute, il s'agit de mesures discriminatoires en raison de la santé et de la grossesse. Il n'est en effet pas normal qu'une conseillère prudhomme soit privée de son mandat en raison de son état de santé ou de sa grossesse.

### **Dénonciation du texte en Conseil supérieur de la prud'homie**

Avant d'effectuer plusieurs recours contentieux, la CGT a dénoncé cette situation en **Conseil supérieur de la prud'homie** (CSP). A cet égard, il faut souligner que l'ensemble des organisations syndicales ont fait part des difficultés pour les conseillers prud'homme d'effectuer la formation dans ce délai impératif et que le Ministère appliquait trop restrictivement ce délai, malgré des causes imprévisibles et indépendantes de la volonté des conseillers prud'hommes. Le Ministère de la Justice avait répondu qu'ils allaient faire en sorte d'assouplir le dispositif car *« personne n'a intérêt à ce que des conseillers soient réputés démissionnaires pour ne pas avoir suivi la formation »*.

Mais à ce jour rien n'a été fait par le Ministère pour modifier ce texte très contraignant qui ne prévoit pas de dérogations pour des causes imprévisibles et indépendantes (grossesse, maladie...). La circulaire du 4 avril 2018 indique rapidement que la grossesse et l'état de santé sont les causes justifiant une possibilité de rattrapage de formation, mais toujours dans le délai de 15 mois. A minima le Ministère devrait considérer que ces motifs légitimes sont des causes suspensives du délai de 15 mois qui reprendrait au retour du congé maternité ou arrêt maladie.

### Recours contentieux

En accord avec les UD et les conseillères concernées, **plusieurs recours ont été déposés devant des tribunaux administratifs pour attaquer les ordonnances des 1ers présidents de cour d'appel** qui avaient réputées démissionnaires les conseillères CGT.

La CGT a également entamé un **recours contre l'arrêté de désignation complémentaire** comprenant la liste des postes que nous ne considérons pas vacants puisque nos conseillères sont injustement réputées démissionnaires.

Dans ces dossiers, il est assez flagrant que les différents juges rejettent à chaque fois les recours pour des motifs totalement différents (pas d'urgence, pas de doute sérieux, compétence liée etc.) **faisant toujours l'économie du débat sur la question centrale de la discrimination** en raison de l'état de santé et/ou de la maternité.

Dans ces recours, le Conseil d'Etat vient de rendre une décision de rejet concernant les conseillères CGT de l'UD CGT Paris, clôturant une procédure débutée en 2018.

### Une discrimination indirecte invisible

Nous soutenions que le décret était contraire à plusieurs textes législatifs et internationaux car il produit **une discrimination indirecte**.

Il y a discrimination indirecte lorsqu'un critère apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un critère prohibé. C'est donc une discrimination que le texte n'a pas pour objet, mais bien **pour effet** de créer.

Ici, le désavantage est d'être réputé démissionnaire, le critère apparemment neutre est d'avoir suivi une formation initiale. Et le critère prohibé est l'état de santé, de la maternité et de la grossesse.

Autrement dit, sous prétexte d'imposer aux conseillers et conseillères prud'hommes d'avoir suivi une formation, le décret finit par réputer démissionnaires des personnes qui ne sont pas en capacité de suivre la formation, pour des raisons de maladie, de grossesse ou de maternité.

Le Conseil d'Etat, suivant en cela son rapporteur public, balaie ces arguments. D'abord, **il considère que le délai pour effectuer la formation était suffisamment long** (15 mois) par rapport à la durée du mandat de conseillers prud'homme (36 mois). Il considère que l'obligation de formation ne comportant que 5 jours dont 3 à distance, il ne s'agissait pas d'une charge excessivement complexe à satisfaire sur le délai de 15 mois imparti.

De plus, le Conseil d'Etat a estimé qu'en tout état de cause, à supposer que l'on puisse analyser la règle comme ayant un effet discriminant, cette discrimination était justifiée par **l'objectif d'intérêt général** poursuivi par le texte, à savoir **l'exigence de formations des conseillers** en matière prud'homale, aux fins de garantir la bonne qualité des décisions de justice. Ainsi c'est la légitimité de l'objet de la règle contestée qui rend légale la discrimination indirecte.

Pourtant sur ce point, nous avons pris soin de démontrer précisément le contraire. En effet la bonne qualité des décisions de justice prud'homal ne date pas d'hier alors que cette formation est toute récente. De plus, nous avons indiqué que les conseillères en arrêt ou en maternité n'exerçaient pas leur fonction judiciaire durant l'arrêt, donc que l'absence de formation ne pouvait impacter la qualité des jugements rendus !

### **La suite ?**

En l'absence d'un assouplissement des règles en la matière, nous invitons les organisations à être vigilantes dans le suivi des conseiller.e.s qui ne sont pas en capacité de suivre la formation. **Il vaut mieux alors démissionner de son mandat** plutôt que de risquer d'être réputé démissionnaire et donc frappé d'une interdiction de se présenter pendant 4 ans.

Si un ou une conseillère est réputé démissionnaire, il est alors indispensable de **faire une demande de relèvement de l'ordonnance du premier président de la Cour d'appel**. Le ministère de la justice nous avait indiqué par courrier que ces demandes seraient examinées avec « *attention* ». Selon l'article L.1442-18 du code du travail, la demande en relèvement doit être adressée au ministre de la Justice.

**Ce contentieux prend fin et nous ne pouvons que dénoncer cette absence de sanctions contre ces discriminations indirectes. Malgré la multitude de textes protégeant le principe d'égalité et interdisant les discriminations, il est toujours difficile de sanctionner celles-ci ! La CGT continuera de dénoncer ce déni de justice.**

**Sarah SILVA-DESCAS**  
Conseillère confédérale pôle DLAJ