LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

SOMMAIRE

QUELLE ENTREPRISE PEUT METTRE EN PLACE LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ?

COMMENT METTRE EN PLACE LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ?

QUE PEUT PRÉVOIR CET ACCORD ?

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE CET ACCORD ?

QUI PEUT ÊTRE LE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ ?

QUELLE EST LA DURÉE DU MANDAT ?

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ BÉNÉFICIENT-ILS D'UNE PROTECTION AU TITRE DE LEUR MANDAT ?

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ONT-ILS DES HEURES DE DÉLÉGATION ?

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ONT-IL DROIT À DES HEURES DE FORMATION ?

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

Les ordonnances du 22 septembre et 20 décembre 2017 bouleversent totalement la représentation du personnel en entreprise. La création du comité social et économique (CSE) constitue le point central de ce grand renversement.

Mais elles ont aussi créé, de toute pièce, une nouvelle représentation du personnel facultative : les représentants de proximité.

Cette nouvelle institution facultative est très floue ; les contours ne sont pas déterminés dans les ordonnances. La main est totalement laissée aux partenaires sociaux. Il s'agit donc d'une représentation du personnel à la carte. Chaque entreprise dessine, par le biais d'un accord, les contours des représentants des salariés de proximité (leur rôle, les moyens...).

Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, nous avons créé une fiche dédiée « La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ? » pour aider à vous y retrouver.

QUELLE ENTREPRISE PEUT METTRE EN PLACE LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ?

Toute entreprise, à partir de 11 salariés, peut mettre en place des représentants de proximité. La mise en place est facultative et laissée à l'appréciation des acteurs sociaux.

COMMENT METTRE EN PLACE LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ?[1]

La mise en place de représentants de proximité doit nécessairement se faire par accord d'entreprise. Plus précisément, seul l'accord d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE et du CSE d'établissement peut créer les représentants de proximité.

1. L. 2313-7 du Code du travail.

Mes notes

Dans son questions/réponses, le ministère précise que dans le cas où le nombre et le périmètre des établissements distincts seraient établis par décision unilatérale de l'employeur, la mise en place des représentants de proximité (RDP) pourra être décidée par accord collectif majoritaire **en cours de cycle.**

Cette clarification est nécessaire car le texte prévoit « littéralement » que c'est dans le même accord que sont mis en place les RDP et déterminés les établissements distincts. Une question se pose… peut-on mettre en place des RDP après l'élection du CSE si cela n'a pas été prévu au départ ? Certains s'y opposaient, considérant que seul l'accord de mise en place du CSE pouvait créer les RDP, et d'autres, s'attachant à l'esprit du texte (recherche d'une représentation adaptée à l'entreprise), autorisaient leur création a posteriori, si le bon fonctionnement de l'instance le nécessitait.

La réponse était alors incertaine, le Ministère comble ce vide avec son questions/réponses.

QUE PEUT PRÉVOIR CET ACCORD[2] ?

Cet accord d'entreprise définit :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions ;
- leurs modalités de désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils disposent.

RÉFLEXE MILITANT

En général, on négocie :

- un volume d'heures de délégation en s'inspirant des limites prévues pour le CSE ;
- les mêmes équipements, moyens que le CSE (messagerie, abonnements revues, formation, visioconférence, accès au local CSE, désignation d'un secrétaire si plusieurs représentants de proximité…).

ATTENTION

La possibilité prévue par l'accord collectif de désigner des représentants de proximité ne suffit pas à démontrer la présence d'une communauté de travail ayant des intérêts collectifs distincts caractérisant la présence d'un établissement distinct à ce niveau. En d'autres termes, l'existence de représentants de proximité n'est pas une preuve d'établissement distinct au sens des délégués syndicaux *(Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 31 mars 2021, 19-26.234).*

RÉFLEXE MILITANT

Aucune disposition supplétive n'est prévue dans les ordonnances. L'accord doit donc être le plus précis et complet possible, car c'est lui qui fait office de loi dans ce domaine.

2. L. 2313-7 du Code du travail.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE CET ACCORD ?[3]

Pour être valide, l'accord qui met en place les représentants de proximité doit être signé par :

- d'une part, l'employeur ou son représentant ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

En cas de défaut de majorité de plus de 50 %, cet accord, ne pouvant être soumis à référendum, n'est pas valide.

ATTENTION

Les attributions des représentants de proximité sont à définir dans l'accord précité. Ils peuvent à ce titre, se voir confier des missions en santé sécurité.

En revanche, cela ne leur donnera pas pour autant le droit d'être désigné membre de la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE. En effet, cette dernière doit être composée de membres désignés parmi ceux du CSE. Cette disposition étant d'ordre public, un accord ne peut y déroger.
Ainsi, le représentant de proximité pourra faire partie de la CSSCT, uniquement s'il est membre du CSE.

ATTENTION

Aucune disposition supplétive n'est prévue dans les ordonnances...

Donc, à défaut d'accord, pas de représentant de proximité !

3. L. 2313-7, L. 2313-2, L. 2232-12 alinéa 1 du Code du travail.

QUI PEUT ÊTRE LE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ ?[4]

Les représentants de proximité ne sont pas nécessairement des élus du CSE. Ainsi, ils peuvent êtres membres du CSE ou désignés par lui.

Dès lors qu'ils sont membres du CSE, les représentants de proximité peuvent également être désignés membres des différentes commissions du comité social et économique (Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, janv. 2020, réponse 106).

Lorsqu'ils ne sont pas membres du CSE, les représentants de proximité ne peuvent pas bénéficier « de plein droit » des mêmes droits que ceux reconnus aux membres du comité. Il revient à l'accord qui les institue de prévoir les moyens et les droits dont ils pourront bénéficier.

QUELLE EST LA DURÉE DU MANDAT ?[5]

La durée du mandat de représentant de proximité prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ BÉNÉFICIENT-ILS D'UNE PROTECTION AU TITRE DE LEUR MANDAT ?[6]

Les salariés investis d'un mandat de représentants de proximité sont des salariés protégés, au même titre que les membres du CSE.

ATTENTION

Rien n'est précisé, mais on peut supposer qu'il doit toutefois s'agir de salariés de l'entreprise.

RÉFLEXE MILITANT

Certains accords réservent la place des représentants de proximité aux suppléants pour compenser le fait qu'ils n'assistent plus aux réunions du CSE sauf à remplacer un suppléant.

RÉFLEXE MILITANT

Aucune disposition supplétive n'est prévue dans les ordonnances, donc l'accord doit être le plus précis et complet possible.

Nous vous conseillons de négocier, dans cet accord, du temps supplémentaires pour les représentants de proximité qui sont aussi élus au CSE.

4. L. 2313-7 du Code du travail.
5. L. 2313-7 du Code du travail.
6. L. 2411-1, L. 2411-8, L. 2412-4, L. 2414-1, L. 2413-1, L. 2421-3, L. 2422-1, L. 2433-1, R. 2421-21, R. 2421-10 du Code du travail.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ONT-ILS DES HEURES DE DÉLÉGATION ?[7]

Le nombre d'heures de délégation des représentants de proximité doit être négocié dans l'accord de mise en place des représentants de proximité. Aucun plancher ni plafond n'est prévu dans les ordonnances.

Lorsque les représentants de proximité sont membres du CSE, ils bénéficient des moyens garantis aux membres du comité. Si l'accord qui institue les représentants de proximité ne prévoit pas, pour les membres du CSE, des heures de délégation supplémentaires, ils utilisent les heures de délégation de membre du CSE pour exercer leurs fonctions de représentants de proximité.

En d'autres termes, un membre du CSE qui est aussi représentant de proximité ne bénéficie pas automatiquement d'heures de délégation supplémentaires.

Les représentants de proximité qui ne sont pas membres du CSE pourront bénéficier également des heures de délégation des titulaires au CSE puisque ces derniers peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants et, le cas échéant, avec les représentants de proximité, le crédit d'heures dont ils disposent (Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, janv. 2020, question 76).

RÉFLEXE MILITANT

Nous vous conseillons de négocier, dans cet accord de mise en place des représentants de proximité, des heures de formation pour les représentants de proximité.

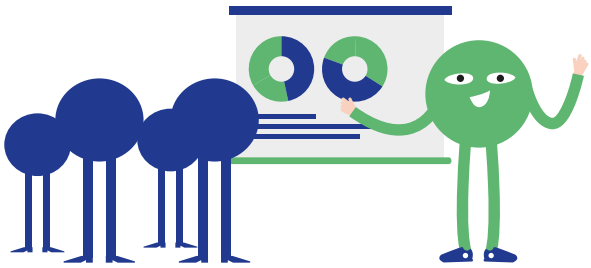
RÉFLEXE MILITANT

L'accord qui institue les représentants de proximité pourrait aussi prévoir ce financement.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ONT-IL DROIT À DES HEURES DE FORMATION ?

Non, les représentants de proximité ne bénéficient pas, de droit, d'heures de formation au titre de leur mandat.

En revanche, s'agissant du financement, le CSE peut décider, dans le cadre d'une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité, au même titre que pour la formation des délégués syndicaux[8].



7. R. 2314-1, L. 2313-7 du Code du travail.
8. Cf. fiche/CSE relative aux moyens de fonctionnement de l'institution dans les entreprises d'au moins 50 salariés.