

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 4 avril 2018

Fiche pratique

CSE (Comité social et économique)

LES RÉPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées
par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



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.

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.

LE PLUS SYNDICAL

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.

¹ L. 2313-7 du Code du travail.

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

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

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

QUI PEUT ÊTRE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ ? ⁴

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

ATTENTION

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

QUELLE EST LA DURÉE DU MANDAT ? ⁵

La durée du mandat de représentants 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.

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

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 membres du CSE sont également représentants de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, qui est défini par l'accord d'entreprise, peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en vertu de leur mandat au sein du CSE. En d'autres termes, un membre du CSE qui est aussi représentant de proximité ne bénéficie pas automatiquement d'heures de délégation supplémentaire.

LE PLUS SYNDICAL

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.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ONT-ILS 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.

LE PLUS SYNDICAL

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.

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.

LE PLUS SYNDICAL

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

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.