



HAL
open science

Missions et moyens des représentants de proximité

Valéria Ilieva

► **To cite this version:**

Valéria Ilieva. Missions et moyens des représentants de proximité : Quelle continuité avec les délégués du personnel?. *Droit social*, 2022, 3, pp.218. hal-04306867

HAL Id: hal-04306867

<https://hal.science/hal-04306867>

Submitted on 25 Nov 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Droit social 2022 p.218

Missions et moyens des représentants de proximité

Quelle continuité avec les délégués du personnel ?

Valéria Ilieva, MCF droit privé, Ceprisca, Université de Picardie Jules Verne

L'essentiel

Peu loquace sur les missions et moyens des représentants de proximité, le législateur a ouvert le champ de tous les possibles, ce qui s'est traduit par une forte hétérogénéité des accords instaurant ce type de représentation. Néanmoins, il demeure possible d'appivoiser leur diversité à travers l'identification de figures types de représentants en procédant à une comparaison avec leur prédécesseur, le délégué du personnel.

Il a été maintes fois souligné que les interlocuteurs sociaux disposent d'une très grande liberté conventionnelle pour déterminer le rôle et le fonctionnement des représentants de proximité tout comme leurs modalités de désignation et leur nombre. Sans surprise donc, l'échantillon des accords instituant ces représentants en révèle de multiples figures. Il reste que l'observation d'un « kaléidoscope conventionnel »⁽¹⁾ ne saurait constituer un obstacle à l'identification de catégories-types⁽²⁾.

À la lumière du caractère encore bien récent des représentants de proximité, la présente étude propose d'en identifier des figures à partir d'une comparaison entre les missions et les moyens qui leur sont conventionnellement accordés, et ceux qui étaient alloués aux anciens délégués du personnel. Ces derniers, rappelons-le, avaient pour principal rôle d'assurer un lien de proximité avec les salariés représentés. Dans un contexte de disparition des anciennes institutions représentatives du personnel (IRP), il est donc admis que la mise en place d'un représentant de proximité pourrait parfois suppléer l'absence de délégué du personnel⁽³⁾. Dans quelle mesure, toutefois, les accords instaurant des représentants de proximité les rapprochent ou les éloignent-ils des attributions des anciens délégués du personnel et des moyens qui leur étaient accordés ? Plus encore, peut-on assister à l'émergence d'une tout autre figure de représentation du personnel, aux antipodes de son prédécesseur ? Ces questions méritent d'être examinées dès lors que le législateur est particulièrement peu prolixe sur les missions et les moyens du représentant de proximité.

S'agissant des missions, rappelons en effet, que l'article L. 2313-7, 2° du code du travail dispose seulement que l'accord définit « les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ». Cela étant, la mise en exergue de ce type d'attributions et la présence de l'adverbe « notamment » emportent deux conséquences quant aux missions. D'une part, l'accord doit nécessairement prévoir des attributions dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail⁽⁴⁾. Il s'agit là d'un socle minimal de prérogatives qui doit être prévu par l'accord⁽⁵⁾. D'autre part, l'adverbe « notamment » laisse le champ ouvert à l'interprétation. Les interlocuteurs sociaux sont donc libres de prévoir des attributions supplémentaires. Ainsi, le minimum introduit par la loi mérite d'être distingué de l'éventail des possibilités offertes à la négociation. Il en ressort une grande indétermination fonctionnelle du représentant de proximité autorisant à placer les accords de l'échantillon sur une échelle de degrés, selon qu'ils rapprochent plus ou moins ces représentants de l'ancien délégué du personnel qui était,

du reste, compétent en matière de santé-sécurité.

De même, s'agissant des moyens alloués au représentant de proximité, l'article L. 2313-7, 4° prévoit que l'accord définit « leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions ». Ainsi en matière de moyens, la loi pose également un minimum en mettant en exergue le nombre d'heures de délégation à prévoir tout en laissant ouvert le champ des possibles. Or, sous cet angle, il peut aussi être déterminé dans quelle mesure les accords rapprochent ou éloignent les représentants de proximité de l'ancien délégué du personnel qui, en tant que représentant du personnel, disposait également d'un crédit d'heures de délégation ainsi que d'autres moyens.

Il ressort de l'analyse des accords échantillonnés quatre figures-types de représentants de proximité plus ou moins éloignées des anciens délégués du personnel. La première concerne les accords les moins originaux, les représentants de proximité se révélant être seulement des substituts de feu les délégués du personnel (I). La deuxième les fait apparaître, plus particulièrement, comme des référents spécialisés : on y trouve les accords ne reprenant que partiellement les anciennes attributions et/ou moyens du délégué du personnel (II). La troisième figure-type, en revanche, donne à voir des représentants de proximité aux missions originales, aux antipodes de celles des délégués du personnel ; il s'agit des accords les plus novateurs mais aussi, de ceux qui interrogent le plus quant au rôle joué par la représentation de proximité (III). Enfin, compte tenu de la présence dans l'échantillon de certains accords imprécis quant aux missions exercées et/ou aux moyens alloués, une dernière catégorie mérite d'être mise en évidence, celle instaurant des représentants de proximité « indéterminés » (IV).

I. - Des représentants de proximité substituts du délégué du personnel

Cette première figure-type de représentants renvoie à des accords qui reprennent l'intégralité ou la quasi-intégralité des attributions et des moyens alloués aux anciens délégués du personnel. À des fins d'illustration, peut être cité un accord particulièrement explicite à ce sujet, celui-ci stipulant que « les représentants de proximité reprennent l'ensemble des prérogatives des délégués du personnel »⁽⁶⁾. L'accord confère ainsi aux représentants de proximité les missions de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions de travail sans prévoir d'autre mécanisme de traitement de celles-ci. De même, l'accord précise, que tout comme les délégués du personnel, les représentants de proximité ont pour mission par exemple de « saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires » ou encore « d'accompagner le membre de la CSSCT [commission santé, sécurité et conditions de travail] lors des inspections en matière de santé, sécurité, conditions de travail » mais aussi « d'exercer un droit d'alerte pour mettre fin à une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes ou aux libertés individuelles des salariés »⁽⁷⁾. Il en va de même des moyens puisque la plupart de ceux dont bénéficiaient les délégués du personnel sont repris pour le compte des représentants de proximité. Il ressort ainsi de ce même accord que ces derniers ont le droit à des heures de délégation tout comme le droit de disposer d'un local, d'un droit d'affichage et du droit de circuler dans l'entreprise à tout moment, sous réserve de ne pas causer de gêne importante. À cela s'ajoute, enfin, la tenue de réunions mensuelles avec l'employeur⁽⁸⁾.

Bien que reprenant l'intégralité des attributions et des moyens des anciens délégués du personnel, l'accord précité innove tout de même en permettant aux représentants de proximité d'accéder à la base de données économiques et sociales pour la partie correspondant à leurs attributions, alors même que les délégués du personnel n'y avaient pas, en principe, accès. Toutefois, il ressort globalement de cet accord que les représentants de proximité viennent compenser la suppression des délégués du personnel, ce qui peut être problématique en termes d'articulation avec le comité social et économique (CSE)⁽⁹⁾. À tout le moins, peut-on en déduire que, dans certaines entreprises, les interlocuteurs ont cherché à prolonger la figure préexistante du délégué du personnel, afin de contrecarrer la perte de proximité induite par la fusion des IRP au sein du CSE⁽¹⁰⁾.

II. - Des représentants de proximité comme référents spécialisés

Le deuxième type de représentants de proximité renvoie à la figure du référent spécialisé dont les missions sont allégées par rapport à celles de l'ancien délégué du personnel. La lecture des accords permet d'identifier trois sous-catégories de représentants de ce type. En premier lieu, il convient de mettre en exergue les accords qui leur confèrent de manière exclusive ou quasi exclusive des prérogatives dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (A). En deuxième lieu, il est possible de distinguer des accords qui font de ces représentants, des référents spécialisés en matière de présentation des réclamations individuelles et collectives sans que des prérogatives en matière de santé et de sécurité ne leur soient nécessairement conférées (B). En troisième et dernier lieu, doivent être mentionnés quelques accords, plus rares, qui font des représentants de proximité des substituts très amoindris du délégué du personnel. Il s'agit d'accords dans lesquels les représentants de proximité ne sont compétents ni en matière de santé-sécurité, ni en matière de présentation des réclamations individuelles et collectives. Ne demeure qu'un rôle d'accompagnement des salariés dans des domaines très précis (C).

A - Des représentants de proximité spécialisés dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Dans cette première sous-catégorie d'accords, le représentant de proximité est uniquement pensé à partir du socle de prérogatives minimales prévues par la loi, à savoir celles en matière de santé-sécurité et de conditions de travail. Si 81 % des accords confient aux représentants de proximité des missions de santé et sécurité, elles constituent la seule prérogative des représentants de proximité dans 9 % des cas seulement. Par exemple, dans l'accord Safran Landing Systems conclu dans une entreprise qui compte plus de 3 000 salariés, aucune mission relative à la présentation des réclamations individuelles et collectives n'est confiée aux représentants de proximité, cette dernière relevant uniquement du CSE. En revanche, les représentants de proximité sont compétents en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et leurs moyens sont orientés uniquement vers l'exercice de prérogatives dans ce domaine. En outre, leurs rapports avec la direction sont uniquement pensés au travers de la CSSCT (11). Quant aux moyens accordés aux représentants de proximité, ceux-ci sont calqués sur ceux des membres de la CSSCT issus du CSE. Par exemple, tout comme les autres membres de la CSSCT, les représentants de proximité bénéficient d'un droit de formation pour l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En somme, et assez logiquement, ceux-ci sont orientés uniquement vers l'exercice de ces missions.

L'hyperspécialisation du représentant de proximité dans l'exercice des missions relatives à la santé, sécurité et aux conditions de travail n'est pas l'apanage des structures de taille importante, 25 % des accords de ce type ayant été signés dans des structures de moins de 363 salariés. À cet égard, peut être cité un accord conclu au sein de l'entreprise Publicis Eto qui compte 290 salariés. Selon cet accord, le représentant de proximité doit « être l'interlocuteur privilégié des collaborateurs de son site pour des questions et problématiques "d'hygiène et de sécurité, de conditions de travail" ». Nulle autre référence à l'exercice d'autres missions n'est faite (12).

S'agissant des moyens, les observations sont mitigées. Certes, lorsque les attributions des représentants de proximité se concentrent sur les questions de santé-sécurité, les représentants de proximité disposent d'heures de délégation dans 68 % des cas. Mais ce chiffre est à relativiser puisque, de manière globale, 77 % des accords attribuent des heures de délégation aux représentants de proximité. Ainsi, tandis que dans les accords Safran Landing Systems précité offre des moyens spécifiques et importants aux représentants de proximité, peu de moyens leur sont offerts dans d'autres accords du même type, tel celui conclu au sein de l'union économique et sociale (UES) Suez RV. Ce dernier ne prévoit notamment pas de droit de formation spécifique ni de liberté de circulation. Seule la mise à disposition d'un *smartphone* professionnel par l'employeur est prévue. Quant au droit de disposer d'un local, celui-ci est conditionné à la mise à disposition préalable d'un local au CSE. Il n'y a donc pas de corrélations entre une spécialisation du

représentant de proximité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et le bénéfice de moyens spécifiques plus importants permettant l'exercice de ces prérogatives. Si l'on considère les accords où le représentant de proximité a uniquement des missions de santé et de sécurité, il reste même que 31 % de ces accords ne leur confèrent aucune heure de délégation.

B - Des représentants de proximité spécialisés dans la présentation des réclamations des salariés

Cette figure-type concerne seulement 6,5 % des accords de l'échantillon, lesquels prévoient que les représentants de proximité prennent uniquement en charge les réclamations individuelles et collectives des salariés sans leur attribuer d'autres missions. À titre d'illustration, peut être cité l'accord conclu au sein du groupe Seb, assez explicite sur l'exclusion des représentants de proximité pour exercer des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En l'occurrence, le représentant de proximité n'est compétent que pour présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés et ce, par délégation du CSE. D'autres accords, même s'ils évoquent une compétence des représentants de proximité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, ne le font que de manière assez vague (13). Ce type d'accord met surtout la focale sur le rôle de relais ascendant des représentants de proximité - des salariés vers le CSE - en ce qui concerne les réclamations individuelles ou collectives. Un tel rôle peut être révélateur de l'excessive institutionnalisation du CSE, ce dernier ayant besoin de « capteurs » locaux, proches des salariés, pour exercer sa mission de présentation des réclamations individuelles et collectives à la direction (14).

De manière plus paradoxale, la plus grande spécialisation des représentants de proximité dans la présentation des réclamations individuelles et collectives, s'accompagne parfois d'une forme de « déconflictualisation ». En effet, il est à observer que dans les deux accords précités, le mot « réclamations » a tendance à céder le pas à des termes plus neutres comme « informations », « sujets », « questions » ou « attentes ». De manière générale, le mot de « réclamations » n'est pas toujours employé dans les 335 accords de l'échantillon instaurant des représentants de proximité. S'agissant des missions de ces derniers, le terme est certes, majoritairement employé, mais une part non négligeable d'accords (122 accords plus précisément) lui substitue un autre vocable.

S'agissant des moyens, les représentants de proximité qui font plutôt office de référents spécialisés en matière de réclamations individuelles et collectives, sont globalement dotés de peu de moyens. À titre d'exemple, l'accord groupe Seb précité ne prévoit aucun crédit d'heures spécifique à l'exercice de la mission de présentation des réclamations individuelles et collectives. Enfin, à titre d'exemple plus extrême encore, peut être cité l'accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE et au dialogue social au sein de Transports publics de l'agglomération stéphanoise. En l'occurrence, il est seulement stipulé qu'« il sera mis en place par l'organisation syndicale, un pot commun pour la gestion des heures de délégation ce qui permettra aux [représentant de proximité] d'utiliser des heures de délégation ».

C - Des représentants de proximité cantonnés à une mission précise d'accompagnement du salarié en dehors des principales sphères de compétence des anciens délégués du personnel

Une part encore plus faible d'accords de l'échantillon est concernée par cette troisième sous-catégorie de représentants de proximité. Deux accords méritent ainsi d'être signalés.

Tout d'abord, l'accord Caf 1, dont une monographie spécifique rend compte dans le rapport rendu à France Stratégie. Outre que cet accord n'instaure qu'un seul représentant de proximité, ce dernier est uniquement chargé de la gestion de l'aide au logement en faveur des salariés (liée à la contribution logement employeur). Ce type de représentants de proximité est emblématique d'un amoindrissement extrême de la représentation de proximité par rapport aux anciens délégués du personnel. Ensuite, peut être cité l'accord Picard qui, du reste, confère aux représentants de proximité une dénomination alternative, à savoir celle de « commissions de bassin ». Ne prévoyant pas d'attributions en matière de

présentation de réclamations en général, cet accord leur attribue uniquement le traitement des « questions des salariés relatives à l'activité en magasins dans le périmètre du bassin ». Enfin, ledit accord prévoit que ces représentants sont seulement « susceptibles d'assister les salariés de l'entreprise lors des entretiens préalables en vue d'envisager une sanction disciplinaire, voire l'éventualité d'un licenciement ».

En ce qui concerne les moyens, il peut être observé, que dans les deux accords, ceux-ci ne sont pas importants. Cela est flagrant dans l'accord Caf 1, puisque le représentant de proximité ne dispose que d'un crédit d'heures annuel de 12 heures. Quant à l'accord Picard, ce dernier, étrangement, ne précise pas la quantité d'heures de délégation accordées aux commissions de bassin, alors même qu'à la lecture de l'accord, il semble bel et bien que les parties se soient accordées sur l'existence de tels moyens. Ainsi, l'accord stipule ceci : « a. Volume des heures de délégation. Pour les membres des commissions de bassin. Les parties conviennent d'octroyer un crédit d'heures mensuel de X heures aux membres de chaque commission de bassin ». L'accord Picard prévoit néanmoins, que l'assistance du salarié est comptée comme temps de travail effectif. De plus, « les frais de déplacement engagés dans le cadre de l'assistance aux salariés sont remboursés par l'entreprise, sur note de frais justifiée ». Le bilan quant aux moyens demeure donc assez contrasté en fonction des accords.

III. - Des représentants de proximité aux missions originales

Malgré la prégnance de la catégorie préexistante des délégués du personnel dans certains accords, il est permis de se demander, à la lecture d'une part non négligeable d'autres accords, si le représentant de proximité ne s'éloigne pas de ses prédécesseurs. En effet, les représentants de proximité investissent parfois d'autres champs que ceux traditionnellement dévolus au délégué du personnel. Les interlocuteurs sociaux n'ont ainsi pas nécessairement utilisé les représentants de proximité pour remplacer les délégués du personnel.

Il est proposé ici de rendre compte de cette figure-type de représentants de proximité à l'aune de deux sous-catégories qui illustrent un éloignement de plus en plus marqué des fonctions des anciens délégués du personnel : il y a, d'une part, les représentants de proximité auxiliaires spécialisés du CSE (A) et, d'autre part, ceux qui constituent des relais d'information et de communication de ce même CSE, voire, également, du *management* (B).

A - Des représentants de proximité auxiliaires spécialisés du CSE

Il s'agit là d'une innovation considérable puisqu'il n'entrait pas dans les attributions des ex-délégués du personnel de secondariser les autres IRP dans l'exercice de leurs missions. Pour rappel, ce n'est qu'en cas d'absence de comité d'entreprise (CE) ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) que les ex-délégués du personnel pouvaient exercer leurs prérogatives. À ce titre, ils n'intervenaient dans les domaines de compétences des autres IRP que pour suppléer à une carence de ces dernières.

À la lecture des accords de l'échantillon, il en ressort qu'un tel rôle d'auxiliaire spécialisé du CSE se manifeste dans des domaines assez variés et à des degrés divers. Dans la majorité des cas, les représentants de proximité participent à la gestion des activités sociales et culturelles (1). Plus innovants encore, mais aussi plus marginaux, sont les accords qui leur confèrent des prérogatives en matière de gestion des ressources humaines afin d'aider le CSE à émettre un avis (2).

1. La participation aux activités sociales et culturelles

Les activités sociales et culturelles constituent une thématique récurrente d'intervention du représentant de proximité dans les domaines de compétence du CSE. En la matière, les accords prévoient différentes modalités d'intervention. Dans certains cas, il s'agit d'assister le CSE au niveau local, donc de participer à la gestion de ces activités en complément de ce dernier sur le terrain. À titre d'exemple, peut être cité l'accord qui stipule que les représentants de

proximité ont pour mission de « déployer les oeuvres sociales sur les sites »⁽¹⁵⁾ ou d'être associés à « la distribution des oeuvres sociales du CSE auprès des salariés, par délégation du CSE »⁽¹⁶⁾. Dans d'autres accords, il s'agit pour les représentants de proximité de traiter ces activités dans le cadre de leur participation à des commissions dédiées du CSE⁽¹⁷⁾. Concrètement, une telle participation peut se traduire par l'organisation de certains événements locaux comme l'arbre de Noël, des sorties, etc.⁽¹⁸⁾. De telles précisions suggèrent qu'au-delà de toute situation problématique, le représentant de proximité serait au quotidien et en quelque sorte un « préposé à la convivialité » sur le lieu de travail, voire un vecteur d'un certain bien-être⁽¹⁹⁾. La représentation de proximité semble ainsi bien éloignée de toute conflictualité qui fonde, pourtant, la nécessité de se doter d'une représentation du personnel.

Dépassant la simple assistance du CSE par les représentants de proximité, certains accords vont plus loin encore, en leur confiant la totalité de la gestion des activités sociales et culturelles dans leur périmètre d'intervention. Parmi ces accords, il y a ceux qui réservent cette possibilité aux seuls représentants de proximité élus au CSE. Peut être cité à cet égard l'accord Celtys. À défaut, ce dernier précise qu'il sera simplement demandé au représentant de proximité « de relayer les informations aux salariés ». D'autres accords, font encore état d'une délégation de la gestion des activités sociales et culturelles par le CSE⁽²⁰⁾. Au-delà du caractère potentiellement problématique de cette délégation⁽²¹⁾, ces accords montrent que le représentant de proximité a été parfois conçu pour décharger le CSE de certaines tâches dans un contexte de fusion des IRP. Malgré cela, il est à noter qu'à la lecture des accords précités, les représentants de proximité ne bénéficient pas de moyens spécifiques affectés à l'exercice de ce type d'attributions. Leur spécialisation dans la gestion des activités sociales et culturelles ne leur confère donc pas davantage de moyens.

2. Des prérogatives en matière de gestion des ressources humaines

Plus novateur est le rôle des représentants de proximité lorsque les interlocuteurs sociaux leur confient la tâche d'agir, en amont de toute problématique, sur des questions relevant de la gestion des ressources humaines. Bien que rarissimes dans l'échantillon, ces accords méritent d'être mis en exergue afin de montrer les potentialités offertes par la liberté conventionnelle quant aux missions confiées à la représentation de proximité. Peut ainsi être cité l'accord Linde qui prévoit qu'en tant que membre de la commission CSE « développement des compétences et de l'employabilité » (DCE), les représentants de proximité sont chargés d'évaluer les actions de formation. En effet, pareille mission renvoie à un aspect stratégique de la gestion des ressources humaines. Cette évaluation vise à mesurer l'efficacité des dispositifs de formation mis en place pour le personnel, à savoir les écarts entre les objectifs fixés par ladite formation et les résultats effectivement obtenus. Du reste, il convient de rappeler que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le plan de développement des compétences (anc. plan de formation) doit être présenté devant le CSE qui doit rendre un avis relatif à ce dernier⁽²²⁾. Dans le prolongement de l'exemple de l'accord Linde, peut être cité l'accord Matmut qui exige des représentants de proximité membres de « la commission prospective, métiers, compétences, digital et de la commission considération professionnelle et reconnaissance sociale » d'être force de proposition.

S'agissant de l'existence de moyens spécifiques dédiés à l'exercice de missions en matière de politique de gestion des ressources humaines, le bilan est mitigé. D'un côté, l'accord CSE Linde France prévoit expressément qu'en raison de leur appartenance à la commission de DCE, les représentants de proximité disposent d'une formation spécifique sur les questions qui y ont trait. Allant plus loin, l'accord édicte que, si le représentant de proximité est un élu au CSE, il dispose de 26 heures de délégation par mois pour les missions dans le cadre de cette commission DCE. Seul bémol résultant de cet accord : il est prévu que, si le représentant de proximité est, à l'inverse, un salarié non élu, il ne dispose pas de moyens spécifiques, ce qui est problématique compte tenu de l'importance des missions qui lui sont confiées au sein de cette commission. De l'autre côté, l'accord Matmut ne prévoit de manière générale aucun moyen spécifique à l'exercice des missions précitées, tel qu'une formation par exemple.

B - Des représentants de proximité relais d'information et de communication

Plusieurs accords confèrent aux représentants de proximité une fonction de capteurs ou de relais d'information et de communication du CSE (1) et/ou de la direction (2).

1. Relais ou capteur du CSE

Le représentant de proximité peut aussi faire office de relais entre le CSE et les salariés du périmètre auquel celui-ci est rattaché. L'expression est employée dans un certain nombre d'accords de l'échantillon, comme ceux conclus au sein des accords Seine Express ou de Coallia. D'autres évoquent sa qualité de « correspondant du CSEE »⁽²³⁾ ou alors des « observateurs issus du terrain », ce qui en fait « des relais de proximité » entre les salariés et le CSE⁽²⁴⁾. Ce type de fonction attribuée aux représentants de proximité ne saurait surprendre dans un contexte de fusion des IRP et donc de concentration de la représentation du personnel au sein d'un seul organe.

Pareil rôle de capteur se retrouve tant en matière de réclamations individuelles et collectives que concernant les attributions en santé, sécurité et conditions de travail. Il est alors précisé que le rôle des représentants de proximité consistera à « remonter » les réclamations des salariés auprès des élus⁽²⁵⁾ ou de leur « transmettre » celles-ci pour inscription à l'ordre du jour des réunions du CSE⁽²⁶⁾. Mais ce rôle de capteurs au bénéfice du CSE existe également en matière de santé sécurité et conditions de travail⁽²⁷⁾. Les représentants de proximité sont alors une source d'information, chargés de « remonter à la [...] la commission SSCT concernée les points de blocages »⁽²⁸⁾.

Plus remarquable est le sens dans lequel est parfois exercé ce rôle de relais. Autant certains accords précisent qu'il s'agit surtout de relayer de manière ascendante - des salariés vers le CSE - des problématiques⁽²⁹⁾. Autant d'autres accords prévoient que ce rôle de relais doit être non seulement ascendant, mais aussi descendant. Ainsi, l'accord conclu au sein de l'UES Atos France stipule que le représentant de proximité est chargé de « contribuer à la remontée ou descente d'informations entre les salariés et les membres des CSE d'établissements ». Ce rôle de courroie de transmission exercé par le représentant de proximité peut porter sur « les actions menées par le comité social et économique »⁽³⁰⁾ ou, plus concrètement encore, sur « la bonne diffusion sur son site du compte rendu de réunion [du CSE] »⁽³¹⁾.

Au-delà de ce rôle de relais général « descendant », des accords prévoient une spécialisation du représentant de proximité en tant que relais dans certains domaines précis. Il en va ainsi par exemple, en matière d'activités sociales et culturelles⁽³²⁾. À titre d'exemple, peut être de nouveau cité l'accord UES Atos France prévoyant que les représentants de proximité « peuvent être le relais local (dont les ASC) des CSEE ». En dehors de ce domaine, signalons aussi des accords plus marginaux, conférant au représentant de proximité la mission d'« être le relais privilégié des salariés auprès de la commission d'information et aide au logement » comme celui « du référent "harcèlement", pour tous les sujets relevant de ses missions »⁽³³⁾.

2. Des intermédiaires ambigus de la direction

À la lecture de certains accords, il en ressort que le représentant de proximité a été parfois pensé comme étant un relais de la direction dans le traitement de certains sujets qui ne sont pas nécessairement en lien avec les réclamations des salariés, ce qui est très novateur par rapport aux délégués du personnel. Ainsi, l'accord Association La vie Active stipule que « les représentants de proximité auront pour rôle d'assurer entre la direction et les salariés une communication concernant des informations importantes relatives à la structure ou à l'association ». D'autres font du représentant de proximité un relais à la fois du CSE et de la direction sans préciser non plus le type de contenu relayé. C'est le cas de l'accord Air France qui édicte que « le représentant de proximité constitue un relais d'information entre les salariés, les élus du CSEE, les managers et le réseau des responsables des ressources humaines/responsables des relations sociales »⁽³⁴⁾. Le représentant de proximité apparaît, en somme, comme le récipiendaire d'informations

pouvant émaner de la direction, sans forcément que ce rôle s'accompagne d'une consultation.

L'on s'interroge alors sur une éventuelle instrumentalisation du représentant de proximité. L'employeur n'aurait-il pas consenti à sa mise en place pour mieux en faire un diffuseur de la parole du *management* ? En tout état de cause, ce type de formules charrie l'idée d'une « déconflictualisation » de la représentation de proximité. Plus généralement, la formule qui revient souvent dans cette catégorie d'accord, est celle qui consiste à mentionner que le ou les représentants de proximité sont un ou des « interlocuteurs privilégiés » de la direction (35). D'autres accords précisent en ce sens, que les représentants de proximité doivent « entretenir des échanges de qualité, constructifs et respectueux avec les salariés et les managers de leur établissement » (36). Encore une fois, le contenu de l'information n'est pas défini, ce qui entretient l'ambiguïté sur le rôle joué par les représentants de proximité en tant qu'intermédiaires de la direction.

Plus précis apparaissent les accords qui, tout en attribuant aux représentants de proximité un rôle de relais de communication de la direction et du CSE, mettent en exergue leur rôle de « facilitateurs ». Il en va ainsi de l'accord Sanofi-Aventis. D'autres accords encore précisent que, en tant que relais de communication et d'information, le représentant de proximité doit jouer un rôle de « médiateur auprès des salariés de [son] périmètre » (37). Toutefois, ces rôles de facilitateur ou de médiateur sont explicitement prévus seulement dans un nombre extrêmement faible d'accords de l'échantillon, respectivement deux accords et quatre accords. De plus, il convient de remarquer que ce sont plutôt les accords conclus dans la dernière période qui charrient ce type de figure de représentants de proximité. Néanmoins, il convient de nuancer le caractère trop marginal de cette catégorie de représentants de proximité. En effet, bien que n'étant pas toujours clairement attribué, un tel rôle de facilitateur transparaît à la lecture de formules générales comme celles affirmant que les représentants de proximité sont chargés « [d'] améliorer la communication interne et faciliter les relations interpersonnelles, interculturelles et intergénérationnelles » (38).

Allant plus loin encore, certains représentants de proximité ne s'apparenteraient-ils pas, comme le suggère un auteur, à des « *business partners* » (39) ? Cette sous-catégorie de représentants de proximité est sans doute la plus éloignée du délégué du personnel, voire de toute institution représentative du personnel, puisqu'elle préfigure une dénaturation de la représentation même du personnel. Certes, il s'agit là davantage d'un cas limite ; mais, à travers la formulation de certaines clauses, on pourrait se demander si on n'assiste pas à des tentatives de faire émerger une telle figure. Tel est le cas lorsqu'il est affirmé que le représentant de proximité a pour rôle de « contribuer à la création de valeur au profit de l'ensemble de l'entreprise en représentant le site et l'engagement des collaborateurs » (40).

IV. - Des représentants de proximité indéterminés ou de « papier »

Enfin, certains accords ne sauraient être rangés dans l'une des figures-types précitées ni de près ni de loin en raison de l'imprécision des missions et de la faiblesse des moyens. S'agissant des missions, on pourrait citer l'accord signé au sein de l'UES Transdev. En effet, celui-ci stipule seulement que leur « rôle est de valoriser la représentation du personnel, de traiter des sujets du quotidien et de permettre le rapprochement des représentants du personnel des salariés qu'ils représentent tout en favorisant le dialogue social de proximité ». En outre, seule une partie de l'UES est couverte par une représentation de proximité au sens de l'article L. 2313-7 du code du travail et cela ne concerne que quatre représentants de proximité. Comme autre exemple, pourrait être cité l'accord Association La Bourguette. Même si les représentants de proximité ont des missions relatives à la présentation des réclamations ainsi qu'en matière de santé-sécurité, les stipulations relatives à celles-ci sont si floues et lapidaires que l'on peine à déterminer le véritable rôle du représentant de proximité. Ainsi, sans innover par rapport à la formulation légale, l'accord stipule, d'une part que, les représentants de proximité sont chargés de la « présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise » et, d'autre part, de la « contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ». Dans ces deux

exemples d'accords, aucune précision n'est du reste, donnée quant à la répartition des missions entre représentants de proximité et les autres institutions représentatives du personnel. Ne serait-on donc pas là en présence de représentants de proximité qui ne peuvent être que de « papier », en tout cas formellement, tant leurs attributions, moyens, ressources, missions précises et conditions pour les exercer ne sont pas abordés dans l'accord ?

En effet, s'agissant des moyens, ces deux accords n'accordent aucun moyen spécifique aux représentants de proximité. Soit rien n'est précisé, soit, si référence à des moyens il y a, c'est seulement en leur qualité d'élus au CSE. Ainsi, l'accord Transdev prévoit seulement que, « lorsque le représentant de proximité est un suppléant du CSE son crédit d'heures est égal à 50 % des heures de délégation allouées à un membre titulaire du CSE. Lorsque le représentant de proximité est un titulaire du CSE, il exerce sa mission dans le cadre de ses heures de délégation déjà attribuées dans le cadre de son mandat ». L'accord de l'Association La Bourguette est encore plus clair en ce sens puisqu'il stipule que « le représentant de proximité ne dispose pas d'un crédit d'heures supplémentaires pour exercer son mandat. Ces heures en sa qualité de représentant de proximité sont traitées comme des heures de délégation de droit commun ».

Conclusion

Substitués aux anciens délégués du personnel, référents spécialisés dans des domaines plus ou moins étendus, auxiliaires du CSE, capteurs d'information et de communication au profit de ce dernier ou plus rarement, relais « descendant » du *management*, facilitateurs ou médiateurs, les représentants de proximité apparaissent au gré des accords sous de multiples facettes. Dans des cas, plus rares, on peine même à déceler leur véritable rôle en raison de l'imprécision ou de la quasi-vacuité de certains accords.

Une telle hétérogénéité parmi les accords de l'échantillon ne saurait étonner. Comme souvent en matière de négociation collective, les résultats de l'analyse font apparaître des situations contrastées, et un éventail très large de possibilités. Mais en matière de représentants de proximité, cette diversité d'accords est d'autant plus accrue que la législation est peu loquace sur les prérogatives et les moyens de cette instance... au risque de laisser la porte ouverte à un éventuel dévoiement de la représentation du personnel.

Mots clés :

INSTITUTION REPRESENTATIVE DU PERSONNEL * Représentant de proximité * Accords collectifs * Analyse * Rapport * Missions et moyens

(1) S. Rioche, CSE et représentants de proximité : un kaléidoscope conventionnel, JCP S 2018. 1343.

(2) Y. Ferkane, L'accord collectif de travail. Étude sur la diffusion d'un modèle, coll. « Nouvelle Bibliothèque de thèses », Dalloz, 2017. 69. S'agissant des accords collectifs de travail, l'auteur souligne que « le type permet [...] d'[en] apprivoiser l'irréductible diversité ».

(3) En ce sens, v. E. Peskine et C. Wolmark, Droit du travail, 15^e éd., Dalloz, 2022. 751 ; v. aussi, le préambule de l'accord AFPJR : « La mise en place d'un CSE et la suppression corrélative des délégués du personnel entraîne une perte de proximité dans la représentation du personnel. [...] C'est dans ce cadre que la Direction a souhaité user de la faculté offerte par les dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail et mettre en place des représentants de proximité au sein de l'Association ».

(4) A. Gardin, Santé et sécurité au travail et fusion des IRP : quelles adaptations par la négociation ?, RJS 2018. 467 ; E. Jeansen, Les représentants de proximité : une représentation du personnel à dessiner, JCP S 2018. 1084.

(5) Il convient toutefois de noter que 19 % des accords de l'échantillon ne mentionnent aucune mission de ce type, ce qui soulève la question de leur validité.

(6) Accord Cap'Devant !

(7) *Ibid.*

(8) *Ibid.*

(9) Sur les difficultés juridiques liées à la délégation, v. B. Dabosville, Représentant de proximité et CSE : une relation protéiforme, dans ce numéro, p. 225.

(10) V. *supra*, l'accord AFPJR ; v. aussi en ce sens, l'accord Selecta.

(11) V. aussi en ce sens, l'accord Robert Bosch France.

(12) V. aussi en ce sens, l'accord UES Suez RV Energie.

(13) Accords Hermès Sellier ; Stef Transport Caen.

(14) V. *infra*, III, B, 1.

(15) Accord Niedax France.

(16) Accord Adapei du Doubs.

(17) Accord Mécaprotec Industries.

(18) Accord Banque populaire Grand Ouest.

(19) Accord Opéra national de Paris.

(20) Accords Urssaf Bretagne et Groupe Mgen.

(21) V., B. Dabosville, préc.

(22) C. trav., art. L. 2312-8 , 3.

(23) Accord Matière.

(24) Accord Ferry Capitain.

(25) Accord CPAM Indre et Loire.

(26) Accords Auto Gestion ; Triadis Services ; Schenker France ; OGF SA.

(27) Accords Tdf ; Siemens Healthare.

(28) Accord Atos France ; v. aussi en ce sens, l'accord Orexad Rubix France.

(29) V. *supra*.

(30) Accord Chantiers Modernes Construction.

(31) Accord Forges de l'Alliance.

(32) V. *supra*.

(33) Accord FedEx Express FR.

(34) V. aussi en ce sens l'accord groupe MGEN.

(35) Accord SNCF Mobilités.

(36) Accord Coallia.

(37) Accord Unéo. En ce sens, v. aussi accord Thalès.

(38) Accord Piercan SAS.

(39) S. Niel, Mettre en place des représentants de proximité, Les cahiers du DRH, n° 248, 2017. 26.

(40) Accords Laboratoires Alcon SAS ; SKF Motions Technologies.

Copyright 2023 - Dalloz – Tous droits réservés