

DIALOGUE SOCIAL DE TERRAIN

REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Mettre en place, désigner, organiser et sécuriser un relais local entre les salariés, le CSE et l'employeur.

Guide opérationnel - 4 pages

À quoi servent-ils ?

Le représentant de proximité est un **relais conventionnel de terrain**. Il est utile lorsque le CSE est éloigné d'un site, d'une équipe ou d'une activité, ou lorsque les risques exigent une présence locale.

- Faire remonter les irritants, réclamations et signaux faibles.
- Observer les situations de travail et contribuer à la prévention.
- Relayer les informations entre salariés, CSE, CSSCT et management.
- Suivre localement les actions décidées, sans se substituer au CSE.

Le bon repère

Ce n'est ni un « ancien délégué du personnel », ni un CSE local. Ses pouvoirs existent uniquement dans les limites écrites par l'accord d'entreprise.

Que faut-il savoir en 30 secondes ?

- 1 Dispositif facultatif**
Aucun seuil ne l'impose automatiquement.
- 2 Accord d'entreprise**
Pas d'accord d'établissement ni de simple PAP.
- 3 Désignation encadrée**
Membre du CSE ou salarié désigné par le CSE.
- 4 Mandat lié au CSE**
Il prend fin avec celui des élus du comité.
- 5 Salarié protégé**
Autorisation de l'inspection du travail requise.

Comment décider s'il faut créer le dispositif ?

1 Objectiver le besoin

Sites éloignés, absence d'élu, risques spécifiques, horaires décalés, forte croissance ou activité dispersée.

2 Cartographier le terrain

Effectifs, unités de travail, DUERP, incidents, réclamations, présence CSE/CSSCT et circuits d'alerte.

3 Négocier le bon cadre

Périmètre, missions, moyens, reporting, désignation et articulation avec le CSE doivent être cohérents.

Quels documents réunir avant de négocier ?

- Accord ou décision fixant les établissements distincts.
- Résultats électoraux et liste des organisations représentatives.
- Cartographie des sites, effectifs, métiers et unités de travail.
- DUERP, bilan AT/MP, alertes et organisation CSE/CSSCT.

RÉFLEXE

Partir des situations réelles.

Le nombre de représentants et leurs moyens doivent découler du terrain, pas d'un quota uniforme sans justification.

Quel accord faut-il négocier ?

La création est libre, mais le support juridique ne l'est pas. Commencez par identifier comment le nombre et le périmètre des établissements distincts ont été fixés.

Règle centrale

Les représentants de proximité sont créés par un **accord d'entreprise** conclu selon le premier alinéa de l'article L. 2232-12. Un accord d'établissement ne suffit pas.

Quel acte utiliser selon la situation ?

Situation existante	Acte à utiliser	Point de vigilance
Établissements distincts fixés par un accord d'entreprise.	Le même accord	La Cour de cassation exige que l'accord déterminant le nombre et le périmètre crée lui-même les représentants.
Périmètre fixé par décision unilatérale de l'employeur ou par l'autorité compétente.	Accord d'entreprise séparé possible	Il doit couvrir l'ensemble de l'entreprise et rattacher les représentants aux CSE concernés.
PAP, règlement intérieur du CSE, délibération seule ou accord d'établissement.	Insuffisant	Ces actes peuvent organiser une étape, mais ne peuvent pas créer valablement le dispositif.

Référence clé : Cass. soc., 1er juin 2023, n° 22-13.303.

Quelles clauses faut-il écrire ?

CLAUSE 1

Combien de représentants ?

Nombre total, répartition par site, zone, métier ou activité, et critères objectifs d'évolution.

CLAUSE 2

Sur quel périmètre ?

Sites couverts, rattachement au CSE/CSEE, salariés concernés et traitement des sites sans représentant.

CLAUSE 3

Quelles missions ?

Liste précise, notamment en santé, sécurité et conditions de travail, avec limites et circuits d'escalade.

CLAUSE 4

Comment désigner ?

Éligibilité, candidatures, propositions syndicales, règle de vote du CSE, égalité en cas de voix et notification.

CLAUSE 5

Quels moyens ?

Crédit d'heures, réunions, déplacements, accès, outils, frais, formation et temps de reporting.

CLAUSE 6

Comment suivre le mandat ?

Durée, vacance, fin de mandat, traçabilité, interlocuteurs, bilan annuel et clause de révision.

Quelle majorité faut-il obtenir ?

Signature de l'employeur et d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives totalisant **plus de 50 %** des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au premier tour.

Pas de validation à 30 % + référendum : le texte renvoie expressément au premier alinéa de L. 2232-12.

Que faut-il vérifier avant signature ?

- Niveau entreprise.
- Score majoritaire calculé.
- Missions sans transfert d'avis CSE.
- Règle de vote sans ambiguïté.
- Signataires habilités.
- Tous les sites cartographiés.
- Heures chiffrées.
- Vacance et fin de mandat sécurisées.

À ÉVITER

La clause « les modalités seront définies plus tard ». Elle crée des conflits sur les heures, les déplacements, les candidatures et le reporting. Écrivez le fonctionnement avant la première désignation.

Quelles missions et quels moyens prévoir ?

L'accord doit transformer une intention de proximité en tâches concrètes, traçables et compatibles avec les prérogatives du CSE.

Quelles missions peut-on confier ?

Mission locale	Formulation opérationnelle	Limite à écrire
Réclamations et irritants	Recueillir, qualifier et transmettre les demandes individuelles ou collectives ; obtenir une réponse et suivre l'action.	Confidentialité, anonymisation et canal de transmission.
SSCT et prévention	Observer les postes, identifier les écarts, proposer des mesures, contribuer à l'analyse des risques et au suivi DUERP.	Pas de substitution à l'obligation de sécurité de l'employeur.
Signaux faibles	Repérer surcharge, isolement, harcèlement, tensions, défaut d'organisation ou exposition inhabituelle.	Procédure d'alerte, urgence et protection des données.
Liaison CSE / CSSCT	Préparer une note, participer à certaines réunions, rendre compte des actions et relancer les responsables locaux.	Voix consultative si présence prévue ; décision au CSE.
Amélioration du travail	Proposer des aménagements, tester des solutions, suivre les engagements et mesurer les résultats.	Responsable, échéance et preuve de réalisation.
Consultations légales	Préparer les constats et recommandations utiles au comité.	Ne pas transférer l'avis, la consultation ou le vote légalement attribué au CSE/CSEC.

Quels moyens faut-il négocier ?

<p>H</p> <p>Heures de délégation</p> <p>Volume explicite, périodicité, report, mutualisation, prévenance et traitement des circonstances exceptionnelles.</p>	<p>R</p> <p>Réunions</p> <p>Fréquence avec le manager ou l'employeur, préparation, délai de réponse et participation au CSE/CSSCT.</p>	<p>D</p> <p>Déplacements</p> <p>Accès aux sites, liberté de circulation, badges, EPI, temps de trajet et remboursement des frais.</p>
<p>I</p> <p>Informations utiles</p> <p>Accès ciblé au DUERP, plans d'action, indicateurs, consignes et documents nécessaires à la mission.</p>	<p>O</p> <p>Outils et confidentialité</p> <p>Adresse dédiée, téléphone, stockage sécurisé, affichage, règles RGPD et transfert de mandat.</p>	<p>F</p> <p>Formation et appui</p> <p>Formation prévention, dialogue social, harcèlement et analyse du travail ; possibilité de financement par le CSE.</p>

Heures : deux situations à distinguer

Si le représentant est aussi membre du CSE, l'accord peut laisser son crédit inchangé. S'il n'est pas membre du CSE, prévoyez un crédit spécifique et son régime : le silence expose immédiatement le dispositif.

Quel circuit appliquer sur le terrain ?

<p>1</p> <p>Recueillir les faits et protéger les personnes.</p>	<p>2</p> <p>Qualifier : réclamation, prévention, urgence ou alerte.</p>	<p>3</p> <p>Traiter localement quand le mandat le permet.</p>	<p>4</p> <p>Escalader vers employeur, CSE ou CSSCT.</p>	<p>5</p> <p>Tracer la réponse, le délai et la preuve de clôture.</p>
--	--	--	--	---

Comment sécuriser la désignation et le mandat ?

La règle conventionnelle doit être appliquée à la lettre. Une désignation « pragmatique » mais contraire à l'accord peut être annulée.

Comment désigner sans erreur ?

1. Ouvrir les candidatures

Support, délai, périmètre, critères et pièces à fournir.

2. Vérifier les conditions

Site, qualité, éventuelle priorité et règle de répartition.

3. Faire délibérer le CSE

Convocation, quorum utile, vote et majorité exactement prévus.

4. Tracer et notifier

Résultat, prise d'effet, durée, moyens, destinataires et archivage.

Jurisprudence 2025

Les partenaires sociaux disposent d'une grande liberté pour fixer les modalités, y compris une répartition proportionnelle entre organisations. Mais le CSE doit respecter la règle de vote écrite : il ne peut pas inventer une solution de déblocage.

Peut-on remplacer en cours de mandat ?

Principe actualisé en 2026

Le mandat prend fin avec celui des élus du CSE. Le comité ne peut pas remplacer librement un représentant initialement désigné avant ce terme.

Le remplacement suppose un cas de fin de mandat admis, notamment **démission, rupture du contrat ou perte des conditions requises**.

Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-22.914.

À PROSCRIRE

Révocation discrétionnaire, rotation automatique ou remplacement pour simple changement d'affiliation sans analyse juridique.

Quelle protection s'applique ?

Pendant le mandat

Le licenciement requiert l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Après le mandat

La protection se poursuit pendant six mois après son expiration ou la disparition de l'institution.

Dès la candidature

Le candidat bénéficie d'une protection de six mois à compter du dépôt de sa candidature.

Comment contester une désignation ?

Délai

Requête remise ou adressée dans les **15 jours** suivant la désignation.

Jurisdiction

Tribunal judiciaire du lieu où la désignation doit produire effet.

Procédure

Requête ; avocat non obligatoire. Le tribunal statue en dernier ressort.

Suite

Décision attendue sous 10 jours ; pourvoi en cassation dans les 10 jours.

Depuis le 1er septembre 2025 : article R. 2313-7 du Code du travail. Compétence territoriale : Cass. soc., 1er février 2023, n° 21-13.206.

Réflexes à retenir

- Lire l'accord avant toute candidature ou vote.
- Chiffrer les heures et organiser le reporting.
- Formaliser chaque désignation par une délibération.
- Tracer les alertes, réponses, délais et preuves.
- Réviser l'accord si le terrain ou les sites évoluent.

Points de vigilance

- Ne pas créer le dispositif au mauvais niveau.
- Ne pas transférer au représentant les avis du CSE.
- Ne pas laisser les moyens « à définir ».
- Ne pas déroger à la règle de vote conventionnelle.
- Ne pas remplacer un représentant sans cause sécurisée.

Quelles références citer ?

- **Code du travail - création** : [L. 2313-7](#) et [L. 2313-2](#).
- **Heures et formation** : [R. 2314-1](#) ; [L. 2315-61](#).
- **Recours depuis 09/2025** : [R. 2313-7](#).
- **Désignation** : [Cass. soc. 17/09/2025, n° 24-13.610](#).

- **Validité de l'accord** : [L. 2232-12](#).
- **Protection** : [L. 2411-8](#), [L. 2411-9](#), [L. 2412-4](#).
- **Accord d'entreprise** : [Cass. soc. 01/06/2023, n° 22-13.303](#).
- **Remplacement** : [Cass. soc. 28/05/2026, n° 24-22.914](#).