

Dernière mise à jour le 01 janvier 2018

# Les représentants de proximité

La réforme du code du travail a fusionné les DP, le CE et le CHSCT en une instance unique : le CSE, Comité Social et Economique, qui devra être mis en ...

## Sommaire

- La mise en place des représentants de proximité
- La protection des représentants de proximité
- Références

La réforme du code du travail a fusionné les DP, le CE et le CHSCT en une instance unique : le CSE, Comité Social et Economique, qui devra être mis en place dans les entreprises de plus de 10 salariés au plus tard le 31 décembre 2019.

Les entreprises pourront également mettre en place, de manière facultative, deux nouvelles institutions : le conseil d'entreprise et les représentants de proximité.

### La mise en place des représentants de proximité

Les représentants de proximité devront être mis en place par accord d'entreprise.

L'accord devra définir :

- Le nombre de représentants de proximité ;
- Leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les modalités de leur désignation ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE (comité social et économique) ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

### La protection des représentants de proximité

Les salariés investis d'un mandat de représentant de proximité sont des salariés protégés au même titre que les membres élus du CE ou délégués du personnel actuels.

Ils bénéficient à ce titre de la protection contre licenciement. Leur licenciement ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

L'autorisation est également requise :

- Durant les 6 mois suivant l'expiration de leur mandat ;
- Pendant 6 mois pour le candidat aux fonctions de représentant de proximité, à partir du dépôt de sa candidature ;
- Lorsque le salarié a prouvé que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

De même, la rupture du CDD d'un représentant de proximité avant le terme pour faute grave ou inaptitude ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

## Références

Articles L 2313-7, L 2411-1, L 2411-8 et L 2412-4 du Code du Travail