

// le dossier pratique

Comment mettre en place des représentants de proximité?

Si la mise en place du CSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés depuis 12 mois continus, celle des représentants de proximité reste facultative. Pourquoi mettre en place des représentants de proximité? Comment? Quelle place et quels moyens leur accorder? Illustré d'exemples, ce dossier pratique répond à toutes ces questions.

*Dossier réalisé par
Pascal Lagoutte, avocat
associé, Capstan Avocats
et
Jean-Benoît Cottin,
avocat, docteur en droit,
Capstan Avocats*

1 Pourquoi mettre en place des représentants de proximité?

Selon l'administration, leur mise en place peut être décidée afin d'**éviter** que la fusion des institutions représentatives du personnel au sein d'une instance unique (le comité social et économique) et l'unification du périmètre de la représentation du personnel qui en découle ne se traduisent, dans certains cas, par une **centralisation excessive** de cette **représentation au niveau** de l'**entreprise**. Cette faculté permet alors d'**alléger** le CSE du traitement de **questions purement locales** ou de moindre importance à son niveau (*Questions-réponses sur le CSE, n° 28*).

2 Nature de l'accord

ACCORD MAJORITAIRE SANS POSSIBILITÉ DE RÉFÉRENDUM

L'**accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts** – fût-ce pour reconnaître le caractère monoétablissement de l'entreprise – peut mettre en place des représentants de proximité (*C. trav., art. L. 2313-7*). Sa validité est donc subordonnée à sa **signature** 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 comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Il n'est **pas possible**, dans cette hypothèse, de faire **valider par référendum** l'**accord** conclu par des organisations syndicales ayant obtenu **entre 30 % et 50 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives. Un **accord** conclu **selon** une **méthode alternative** de négociation, dans une entreprise dépourvue de délégué syndical, n'est **pas** davantage **envisageable**. Une **mise en place unilatérale** l'est **encore moins**, sauf à démontrer – et sans nullement porter atteinte au fonctionnement et aux missions du CSE – que cette mise en place présente un caractère plus favorable, conformément aux dispositions de l'article L. 2312-4.

UNIQUEMENT CELUI RECONNAISSANT LES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS ?

Il n'est pas évident de comprendre pourquoi le **texte semble réserver** la faculté d'organiser la mise en place de représentants de proximité aux **seuls accords** de découpage en **établissements distincts** pour la mise en place du CSE, sauf à déceler dans le texte une volonté du législateur d'imposer une réflexion globale sur l'organisation de la représentation du personnel au sein d'un même accord. On devrait considérer, au contraire, que **dès lors que** les **conditions de majorité** rappelées ci-dessus sont **réunies, tout accord d'entreprise peut légalement y procéder**.

On peut alors admettre également que la référence à l'« accord d'entreprise » doit être entendue au sens large et englobe également l'accord d'établissement ou l'accord de groupe (*C. trav., art. L. 2232-11*).

ACCORD À DURÉE DÉTERMINÉE OU INDÉTERMINÉE

Le choix du terme de l'accord (déterminé, indéterminé) est laissé aux parties. Il peut ainsi être décidé de coupler la durée de la configuration retenue avec celle des **mandats des représentants du personnel**. Il peut au contraire être préféré une solution plus stable dans le temps, auquel cas doit être prévue l'hypothèse d'une modification future du nombre et du périmètre des implantations des représentants de proximité.

3 Contenu de l'accord

Le texte légal impose un contenu obligatoire à l'accord. Celui-ci doit définir (*C. trav., art. L. 2313-7*):

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

Selon l'administration, l'accord a toute latitude pour adapter leur nombre, leurs attributions et leurs modalités de fonctionnement au regard des besoins identifiés dans l'entreprise en matière de représentation du personnel (*Questions-réponses sur le CSE, n° 28*).

NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

L'accord doit logiquement définir le nombre de représentants de proximité. Si le texte ne le dit pas, le **choix du nombre** de représentants **doit se conjuguer avec le périmètre de mise en place** de ces représentants (X représentants de proximité pour tel site ou établissement par exemple), par hypothèse à un **niveau égal ou inférieur** à celui de mise en place du CSE.

L'accord PSA Retail du 9 mars 2018 prévoit par exemple entre deux et sept mandats de représentants de proximité par CSE. L'accord France Télévisions du 9 mars 2018 stipule un nombre de représentants de proximité par site pour France 3 ou par établissement (au sens du CSE) de plus de 500 salariés variant de quatre (0 à 100 salariés) à 15 (4001 à 5000 salariés).

MODALITÉS DE DÉSIGNATION

Il revient à l'accord d'entreprise instituant les représentants de proximité de prévoir les modalités de leur désignation (*C. trav., art. L. 2313-7, al. 5*).

■ Qui peut être représentant de proximité ?

Le texte légal organise une alternative. Les représentants de proximité sont (*C. trav., art. L. 2313-7, al. 7*):

- soit **des membres du comité social et économique** qu'ils soient **titulaires** ou, puisque rien ne l'interdit *a priori*, suppléants. Dans ce cas, la désignation pourrait être confiée aux membres du CSE eux-mêmes. Elle pourrait également être faite par les organisations syndicales représentatives;
- soit **des salariés non élus** au CSE et **désignés** par lui. Dans cette hypothèse, l'accord d'entreprise ne peut, souligne l'administration du travail, prévoir que les représentants de proximité sont désignés par les orga-

nisations syndicales représentatives parmi les salariés de l'entreprise (*Questions-réponses sur le CSE, n° 31*).

Dans tous les cas, l'accord ne pourra pas non plus prévoir, poursuit l'administration, que les représentants de proximité sont directement élus par les salariés du périmètre d'implantation concerné (*Questions-réponses sur le CSE, n° 31*).

L'accord collectif mettant en place les représentants de proximité peut ne retenir qu'une seule de ces alternatives (membre du CSE ou salarié désigné par le CSE), les combiner (par exemple selon qu'est ou non présent au sein de l'établissement un salarié élu au CSE), organiser une priorité de l'une sur l'autre, voire prévoir un système de candidature. Sur ce dernier point, l'accord Etam du 6 avril 2018 prévoit que les **salariés non élus doivent postuler** auprès du CSE et s'engagent pour un **mandat** d'une durée de **deux ans**, la durée du mandat ne peut toutefois pas dépasser la durée des mandats en cours des membres du CSE.

■ Modalités de désignation diverses

L'accord collectif peut fixer des **critères** « d'éligibilité » à ces fonctions : **ancienneté**, **appartenance** à l'établissement ou au **site** de mise en place, à un corps de **métier** ou à une catégorie professionnelle, etc.

Aux termes de l'accord Maif du 30 avril 2018, les représentants de proximité sont désignés parmi les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, à la date de leur désignation, dans un établissement de la région visée et à l'exception des salariés en situation de détachement. Ils sont compétents sur la région dans laquelle ils ont été désignés. Les organisations syndicales représentatives prennent en compte pour la proposition de leurs représentants de proximité leurs aptitudes en matière de rigueur et fiabilité, polyvalence, écoute, diplomatie et sens du contact, capacité d'analyse et de synthèse, efficacité et légitimité professionnelles.

■ Fin du mandat

Si la désignation est en tout état de cause effectuée pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité, les hypothèses de **cessation anticipée des fonctions** et de renouvellement des mandats peuvent être envisagées par l'accord.

L'accord PMU du 11 avril 2018 stipule, par exemple, que les représentants du personnel doivent relever du périmètre dans lequel ils sont désignés. La **mutation en dehors du périmètre** de désignation **entraîne** alors la **perte du mandat**.

Par ailleurs, les partenaires sociaux peuvent également prévoir les modalités de remplacement des représentants de proximité qui cessent leur fonction. À France Télévisions, lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant de proximité cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

L'accord PMU stipule qu'en cas de vacance de siège (mutation en dehors du périmètre de désignation, rupture du contrat de travail, démission du mandat), le CSE procède à une nouvelle désignation pour le ou les sièges vacants. L'accord Etam prévoit qu'en cas de démission d'un salarié non élu au CSE de son mandat de représentant du personnel avant l'échéance du terme, un seul remplacement sera possible. Les autres représentants de proximité démissionnaires ne pourront donc être remplacés que par un membre élu du CSE.

ATTRIBUTIONS

L'accord collectif doit définir les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (*C. trav., art. L. 2313-7, al. 4*). Comme le choix de l'adverbe l'indique, cette seule matière ne leur est pas réservée.

Selon l'administration, les représentants de proximité sont des représentants du personnel intervenant dans un **champ de compétence plus restreint** que celui du **CSE d'établissement** ou que celui du **CSE qui l'a désigné**. « Par exemple, le représentant de proximité pourra être chargé de jouer un rôle en matière de présentation des réclamations individuelles ou collectives dans les différents sites géographiques de l'entreprise lorsque le périmètre des établissements distincts de l'entreprise retenu se situe à un niveau plus centralisé » (*Questions-réponses sur le CSE, n° 28*). On peut en déduire que les représentants devraient se voir confier des missions pour lesquelles la proximité est un gage de meilleure efficacité, notamment celles antérieurement dévolues aux délégués du personnel (transmission des réclamations, alerte aux libertés individuelles) ou au CHSCT quand il s'agit de missions de terrain (inspections, enquêtes, alertes).

Selon l'accord **France Télévisions**, les représentants de proximité sont chargés par délégation du CSE de toutes les **questions** nécessitant un **traitement local ou de proximité**, y compris en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans leur champ de compétence territorial. Les représentants de proximité ont pour mission de présenter à l'employeur, sur délégation du CSE, les **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. Sont déléguées aux représentants de proximité les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail au niveau local.

Ils sont ainsi chargés, dès **lors qu'elles concernent un seul site ou une seule famille professionnelle**, des missions suivantes :

- de procéder à l'**analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- de contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail, l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- de contribuer à la prévention des risques psychosociaux ;
- de susciter toute initiative qu'ils estiment utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- d'accompagner l'agent de contrôle de l'inspection du travail lors de ses visites ;
- de réaliser les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, en lien avec un membre du CSE ou de la CSSCT ;
- d'instruire le droit d'alerte local.

Aux termes de cet accord, le représentant de proximité ne peut ni être consulté, ni voter des expertises.

L'accord **PSA Retail** prévoit pour sa part que le représentant de proximité exerce les attributions suivantes :

LES MISSIONS CONFIÉES AUX REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ LEUR SONT-ELLES TRANSFÉRÉES EN LIEU ET PLACE DU CSE ?

Le CSE transfère-t-il ses missions aux représentants de proximité ou s'agit-il d'un exercice conjoint voire additionnel ? Le texte n'y répond pas, mais on observera qu'il ne l'interdit pas expressément.

À titre d'exemple, l'accord PMU stipule que les représentants de proximité exercent leurs attributions sans se substituer aux membres du CSE. Quant à l'accord Etam, il prévoit également que la mission des représentants de proximité s'exerce sans préjudice de la mission de présentations des réclamations individuelles et collectives des membres de chaque CSE.

– 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 ;

– contribution à la **promotion** de la **santé**, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Au-delà, l'accord **PMU** précise également que le représentant de proximité est un acteur local : il traite des sujets individuels posés par les salariés, il est un **interlocuteur privilégié du management local**, dans son champ d'attribution. Il contribue à l'amélioration de la communication au sein de son périmètre. Le représentant de proximité est un observateur local : il peut remonter, par tout moyen, aux membres du CSE, toute suggestion ou réclamation dans son champ d'intervention, préalablement abordée auprès du représentant de l'employeur local, et en concertation avec lui. Le représentant de proximité est un transmetteur : il est le relais du CSE sur le terrain et peut transmettre, par tout moyen, aux membres du CSE, toute information en matière de risque lié à la santé et à la sécurité au travail, de discrimination et de harcèlement moral ou sexuel. Le représentant de proximité est un partenaire de la CSSCT compétente sur son périmètre : il est l'interlocuteur privilégié de la CSSCT de son périmètre et peut lui remonter, par tout moyen, les sujets spécifiques importants dans son champ d'attribution.

MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

L'accord de mise en place des représentants du personnel doit définir également leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions (*C. trav., art. L. 2313-7, al. 6*).

■ Moyens accordés Heures de délégation

La loi ne prévoit **pas de minimum** et l'administration semble même admettre qu'il ne soit attribué aucun crédit d'heures particulier, quand elle affirme que si l'accord qui institue les représentants de proximité ne prévoit pas, pour les membres du CSE également représentants de proximité, des heures de délégation supplémentaires, ils utilisent les heures de délégation de membre du comité social et économique pour exercer leurs fonctions de représentants de proximité. Lorsque, cependant, il est fait le choix d'un **crédit d'heures spécifique**, la détermination du **volume** de celui-ci dépend

naturellement du **périmètre géographique et matériel** d'intervention des représentants du personnel.

À titre d'exemple, le représentant de proximité de PSA Retail dispose d'un crédit d'heures annuel de 90 heures pour exercer son mandat. L'accord PMU prévoit lui que chaque représentant de proximité bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de deux jours par mois, sans possibilité de report d'un mois sur l'autre ou de mutualisation avec d'autres représentants de proximité ou membres du CSE. L'accord Etam stipule pour sa part que les représentants de proximité disposent de : 7 heures de délégation par mois pour le périmètre siège, 14 heures de délégation par mois pour le périmètre magasins, ces heures pouvant par ailleurs, chaque mois, être réparties entre les représentants de proximité. Toutefois, au cours d'un même mois, le nombre d'heures de délégation du membre bénéficiaire ne peut pas dépasser une fois et demie le crédit d'heures individuel mensuel dont il bénéficie, soit un maximum de 21 heures pour le représentant de proximité du périmètre magasins. Le membre bénéficiaire doit informer par écrit l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de l'utilisation de ses heures réparties, en mentionnant l'identité et le nombre d'heures mutualisées.

Au-delà peut être prévue, comme le fait l'accord Maif, une adaptation de la charge de travail de l'intéressé. Cet accord stipule que le représentant de proximité et son manager apprécient donc ensemble les conditions et modalités de celle-ci.

Liberté de déplacement

La **liberté de déplacement** garantie éventuellement par l'accord devra opportunément être **limitée au périmètre d'exercice du mandat**. L'accord PMU prévoit par exemple que chaque représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation et de prise de contact avec les salariés, au sein de son périmètre de désignation, selon les principes applicables en la matière par la législation aux autres mandats. L'accord Maif précise que la faculté de prise de contact avec les salariés d'une entité de leur périmètre de désignation ne doit générer aucune gêne importante à l'accomplissement de l'activité.

Quant aux **frais de déplacement** des représentants de proximité dans le cadre de l'utilisation des heures de délégation, ils **peuvent être pris en charge** par le CSE, sur la **subvention de fonctionnement**, selon des modalités définies par le règlement intérieur du CSE.

Formation

Une formation des intéressés peut être envisagée. L'accord PMU prévoit par exemple que dans les quatre mois suivant la désignation des représentants de proximité, une **réunion exceptionnelle** est organisée avec l'ensemble des représentants de proximité, la direction générale et la DRH, afin de clarifier les attentes et **partager** sur ce **nouveau mandat**. Par ailleurs, chaque représentant de proximité désigné bénéficie d'un **jour de formation spécifique sur leur rôle et leur fonctionnement, organisé en interne**, et co-animé par la DRH et des représentants des membres élus du CSE. Enfin, dans le cadre de l'amélioration du dialogue social et son appropriation localement, tous les représentants de l'employeur bénéficient d'une demi-journée de formation/information, co-animée par la DRH et des représentants des membres élus du CSE.

L'accord **Etam** organise, au bénéfice de chaque représentant, une **formation** relative au **droit du travail** et à la **médiation** organisée par la direction des affaires

sociales **en début de mandature** et une journée de **formation supplémentaire en droit du travail** organisée et prise en charge sur le budget frais de fonctionnement du CSE. Quant à l'accord **Maif**, il stipule que les représentants de proximité bénéficient de **deux jours de formation** pour la durée du mandat, **dont une journée est décomptée du crédit d'heures**. Les frais pédagogiques et les frais d'hébergement sont pris en charge par l'entreprise selon les modalités en vigueur dans l'entreprise, sous réserve de l'accord de l'entreprise qui validera la demande sur la base d'un devis.

Moyens matériels

La mise à disposition d'autres moyens matériels peut utilement être organisée : **moyens de communication, documentation technique ou juridique**, accès au **local** du CSE, panneaux d'affichage et/ou accès site dédié au sein de l'intranet, voire un accès à la BDES, comme l'organise l'accord France Télévisions.

L'entreprise PMU met à disposition de chacun d'eux :
– un **téléphone portable**, s'il n'en dispose pas à titre professionnel, dédié à la mission représentant de proximité, dont le numéro doit être affiché sur les panneaux de la direction du périmètre concerné et dans l'intranet pour faciliter la communication ;

– une **adresse mail spécifique**, dédiée à la mission de représentant de proximité, pour faciliter la communication avec l'employeur et les salariés ;

– une **communauté spécifique RP sur le réseau social de l'entreprise**, ouverte à tous les représentants de proximité au niveau de l'entreprise.

De même, aux termes de l'accord **Maif**, afin d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions, pour installer et favoriser des échanges de proximité qui ne seraient pas physiques, les représentants sont dotés de **matériels mobiles permettant** notamment les échanges en conférence téléphonique ou **visioconférence** (smartphone ou tablette, ordinateur portable avec caméra intégrée ou système de webcam, etc.). Afin de faciliter leurs travaux collectifs, les représentants de proximité peuvent bénéficier d'un **espace digital d'échange** de type Yammer ou Sharepoint, dédié à la seule communication entre représentants. Enfin, en concertation avec les responsables d'entités, les représentants de proximité peuvent utiliser ponctuellement des **bureaux individuels inoccupés** ou des salles de réunion.

■ Règles de fonctionnement proprement dites **Secrétaire**

La désignation d'un secrétaire peut être envisagée. Chez France Télévisions, les **membres** de l'instance **élisent** l'un d'entre eux afin de coordonner et organiser les travaux de l'instance en lien avec la direction. En cas de **partage des voix**, il est procédé à un **tirage au sort** entre les candidats à égalité pour déterminer le secrétaire. Un crédit d'heures individuel mensuel et non reportable lui est accordé variant de 21 heures (site ou établissement de 0 à 100 salariés) à 28 heures (au-delà de 100 salariés).

Réunions

L'accord doit utilement organiser les modes de communication et réunion des représentants du personnel. Ce peut être une **réunion physique, à périodicité mensuelle** par exemple. Ce peut être aussi ou alternativement des lieux d'**échange en ligne** (type réseau social d'entreprise, visioconférence, etc.).

France Télévisions prévoit des réunions physiques. Il revient au secrétaire d'adresser cinq jours avant celle-ci la liste des sujets et problématiques associées que les

représentants de proximité souhaitent traiter lors de la réunion de l'instance de proximité, qui se tient une fois par mois sur convocation et sous la présidence de l'employeur. Sauf remarques de l'employeur dans les deux jours ouvrés avant la tenue de la réunion conduisant à justifier l'absence de traitement d'un ou plusieurs points et/ou leur report éventuel, la réunion est consacrée aux sujets et problématiques dont la liste a été proposée par les représentants de proximité. L'employeur peut proposer une liste de points qu'il souhaite aborder dans les deux jours ouvrés précédant la réunion.

L'accord PMU et l'accord Etam retiennent le principe de quatre réunions par an, sur convocation de l'employeur ou de son représentant, le temps de réunion étant considéré comme du temps de travail effectif rémunéré, non imputable sur le crédit d'heures. Selon l'accord Etam, cette réunion a pour objet d'établir un rapport de leur activité qui sera transmis au CSE.

De manière originale, l'accord Maif autorise chaque organisation à réunir sur une journée et au maximum deux fois par mandat, les représentants de proximité de leur étiquette syndicale désignés par le CSE.

▣ Lien avec le CSE

En fonction des missions confiées aux représentants de proximité, une **coordination** doit être organisée avec le CSE et/ou la CSSCT, par exemple si les représentants de proximité réalisent des inspections ou des enquêtes. À titre d'exemple, l'accord Maif stipule que les représentants de proximité constituent un relais d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du CSE et de ses commissions en remontant les questions et réclamations à la commission dédiée, en réalisant des missions déléguées par la CSSCT (le représentant de proximité est notamment mandaté par la CSSCT pour réaliser des visites de site relatives aux questions d'hygiène de sécurité et de conditions de travail), et en relayant toutes informations relevant de ses attributions qui lui semblent importantes, aux organes de représentation du personnel dédiés, notamment aux commissions.

L'accord PMU prévoit même une **commission de liaison des représentants de proximité au sein du CSE**. Elle est composée de l'ensemble des représentants de proximité, de quatre membres titulaires du CSE, désignés par lui, et de trois représentants de l'employeur. Elle **se réunit une fois par an** sur convocation de l'employeur et a pour objet d'échanger sur le fonctionnement des représentants de proximité, et les thèmes principaux abordés localement. Le temps passé à la réunion de la commission est considéré comme temps de travail effectif sur la base de la stricte durée de la réunion. Il ne s'impute pas sur les heures de délégation, dans la limite du plafond réglementaire de 60 heures.

Une **participation** à tout ou partie des **réunions du CSE** peut être envisagée (par exemple lorsque sont abordées des questions de conditions de travail), ce que prévoit par exemple l'accord PSA Retail qui stipule que le représentant de proximité participe, sans voix délibérative, à cinq réunions annuelles du CSE pour la partie de l'ordre du jour consacrée aux domaines relevant de ses attributions.

PROTECTION, ENTRAVE

Conformément à l'article L. 2411-1, 4° du Code du travail, les représentants de proximité sont des **salariés protégés**, même lorsqu'ils ne sont pas membres du CSE. Le licenciement d'un représentant de proximité ou d'un candidat aux fonctions de représentant de proximité ne peut donc intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, le fait d'apporter une **entrave au fonctionnement régulier** d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central est puni d'une amende de **7 500 €** (*C. trav., art. L. 2317-1*). La solution est moins certaine pour les représentants de proximité en l'absence de texte exprès (sauf, bien entendu, lorsqu'ils sont également membres du comité).