



**L'interlocuteur des représentants de proximité  
représente l'employeur et n'est, de ce fait, ni électeur, ni  
éligible au CSE**

Le salarié qui représente l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ne peut ni exercer un mandat de représentation du personnel ni être électeur.

Tel est le cas de directeurs de magasin ayant la qualité d'interlocuteur des représentants de proximité.

Impossible d'être juge et partie ! Voilà pourquoi la jurisprudence a toujours décidé qu'un salarié ne peut pas à la fois détenir des pouvoirs d'employeur et exercer un mandat de représentant du personnel (par exemple, Cass. Soc. 10 mars 2016, n° 15-17-954 ; Cass. Soc. 28 septembre 2017, n° 16-15.807)

Cette incompatibilité s'applique :

- aux salariés détenant une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise,
- aux salariés qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

A l'époque du CE et des délégués du personnel, il a été jugé que les salariés, directeurs de magasin, qui représentent l'employeur aux réunions des délégués du personnel de l'établissement qu'ils dirigent ne peuvent pas représenter les salariés au comité d'établissement, quand bien même le périmètre couvert par ce dernier est plus large que celui au sein duquel ils représentent l'employeur (Cass. soc., 29 nov. 2017, n° 16-27.713).

Qu'en est-il aujourd'hui du salarié qui représente l'employeur devant les représentants de proximité ? Réponse sans surprise de la Cour de cassation dans un arrêt du 31 mars 2021.

### ➤ **Une élection d'un CSE d'établissement**

A l'occasion de l'élection du CSE d'établissement de la région Nord-Est de la société Carrefour supermarchés France, une fédération syndicale saisit le tribunal d'instance en vue d'obtenir le retrait des listes électorales des directeurs des 80 magasins concernés.

Condamné à procéder à ce retrait, l'employeur décide de s'en remettre à la Cour de cassation en formant un pourvoi contre le jugement du tribunal d'instance.

Pour Carrefour, « le fait pour un salarié d'être l'interlocuteur de représentants de proximité désignés par le comité social et économique, dont l'existence et les attributions dépendent d'un accord collectif, et qui ne dispose d'aucune prérogative propre, ne saurait avoir pour effet de le radier de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de membre de ce comité ».

Argument rejeté car, comme l'avait retenu le tribunal d'instance, « le directeur de magasin représentait effectivement l'employeur devant les représentants de proximité ».

➤ **Les RP sont une IRP**

Pour la Cour de cassation, il ne fait aucun doute que les représentants de proximité constituent bien une instance représentative du personnel.

Même si leur mise en place repose sur un accord d'entreprise, comme les juges le rappellent, ils « sont membres du comité social et économique ou désignés par celui-ci pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du comité » (article L 2313-7).

A cela, on peut ajouter qu'ils bénéficient de la même protection contre le licenciement que celle dont bénéficient les élus du CSE (article L 2411-1).

Il convient de remarquer que, inversement, côté entreprise, l'interlocuteur des représentants de proximité est bien quant à lui dans « un rôle d'employeur ».

Suivant les modalités de fonctionnement prévues par accord, c'est lui qui les recevra périodiquement en réunion ou qui répondra directement à leurs questions au nom de l'entreprise et qui sera chargé de traiter en local les problèmes de conditions de travail, de santé au travail, etc. que feront remonter les représentants de proximité.

La société Carrefour Supermarchés France avait également fait valoir que le directeur de magasin ne disposait pas d'une pleine liberté dans l'embauche, la discipline et le licenciement des salariés de son magasin et devait faire valider ses choix avant décision grave.

Cet argument est lui aussi été rejeté.

Pour les juges, « même si le directeur du magasin ne disposait pas d'une pleine liberté dans l'embauche, la discipline et le licenciement des salariés de son magasin à raison de son appartenance au groupe Carrefour » et « devait faire valider ses choix avant décision grave, licenciement notamment, il représentait l'employeur vis-à-vis des salariés à ces occasions et en exerçait alors tous les attributs -embauche, discipline, licenciement ».

On peut légitimement penser que le salarié qui serait chargé de présider la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) serait considéré comme « représentant l'employeur devant les institutions représentatives du personnel » et ne serait ni électeur, ni éligible au CSE.

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/arrets\\_publics\\_2986/chambre\\_sociale\\_3168/2021\\_9997/mars\\_10044/410\\_31\\_46821.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2021_9997/mars_10044/410_31_46821.html)