



Le représentant de la section syndicale

publié le **15/05/2011**, vu **5067 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le représentant de la section syndicale (RSS) est une institution encore parfois méconnue. Pourtant, il s'agit d'un salarié protégé dont les prérogatives sont presque identiques à celles du délégué syndical.

1. Section syndicale du RSS

Selon l'article L. 2142-1 du Code du travail, peuvent constituer une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, à condition d'avoir plusieurs adhérents, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Ainsi, la section syndicale est ouverte aux syndicats non représentatifs, afin qu'ils disposent des moyens de devenir représentatifs à l'issue des élections professionnelles.

La section syndicale du RSS constitue donc l'instance de représentation des intérêts des membres d'un syndicat non représentatif dans l'entreprise ou l'établissement.

Il est rappelé que la section syndicale est dépourvue de la personnalité juridique (Cass. soc. 30 mai 2001, n° 00-60159) et qu'elle ne peut donc ester en justice.

2. Définition du RSS

Le RSS peut être défini comme le salarié désigné par un syndicat non représentatif pour représenter la section syndicale (susvisée) au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

L'article L. 2142-1-1, alinéa 1^{er} du Code du travail dispose ainsi que « *chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise*

ou de l'établissement. »

Alors que le délégué syndical agit au nom d'un syndicat représentatif, le RSS agit au nom d'un syndicat non représentatif.

La fonction du RSS est d'animer la section syndicale de telle sorte qu'aux élections professionnelles à venir, le syndicat qui l'a désigné atteigne un score lui permettant de devenir représentatif (au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel).

Les fonctions de RSS sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Enfin, la Cour de cassation (Cass. soc. 14 décembre 2010 n° 10-60263) a récemment jugé que « *les dispositions légales n'autorisent la désignation par une organisation syndicale que d'un seul représentant de la section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.* »

3. Conditions de désignation du RSS

Le RSS ne peut être désigné que dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, sauf dispositions plus favorables d'une convention collective ou d'un accord collectif.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme RSS (article L. 2142-1-4 du Code du travail).

Le RSS doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (articles L. 2142-1-2 et L. 2143-1 du Code du travail).

Précisons que dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté pour être désigné RSS est fixée à 6 mois pour les salariés temporaires, et s'apprécie en totalisant les

périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des 18 mois précédant la désignation du RSS, délai réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Le nom du RSS doit être porté à la connaissance de l'employeur, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé (articles L. 2142-1-2, L. 2143-7 et R. 2143-4 du Code du travail).

4. Contestation de la désignation du RSS

De même que l'employeur peut contester la désignation d'un délégué syndical, il peut contester la désignation d'un RSS.

Les règles applicables à cette action sont d'ailleurs calquées sur celles relatives à la contestation de la désignation du délégué syndical.

L'action doit être introduite devant le tribunal d'instance, et le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivant la désignation.

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le RSS désigné du bénéfice des dispositions du Code du travail (protection, crédit d'heures, etc.).

5. Statut de salarié protégé du RSS

Il résulte de l'article L. 2142-1-2 du Code du travail que les dispositions du livre IV de la deuxième partie du même code relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au RSS.

Par conséquent, la rupture du contrat de travail du RSS est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail pendant la période de son mandat ainsi que pendant les 12 mois suivant la fin de ce mandat, s'il a exercé ses fonctions pendant au moins un an.

6. Prérogatives du RSS

Selon l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, le RSS « *bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.* »

Le RSS dispose d'au moins 4 heures de délégation par mois, sauf dispositions plus favorables prévues par accord de branche ou d'entreprise (article L. 2142-1-3 du Code du travail).

Ces heures sont considérées comme temps de travail et payées à échéance normale.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué du personnel désigné comme RSS n'a pas de crédit d'heures spécifique (article L. 2142-1-4 du Code du travail).

Par ailleurs, le RSS bénéficie d'une liberté de déplacement, y compris hors de l'entreprise.

Enfin, le RSS dispose des prérogatives propres à la section syndicale, comme la faculté de procéder à la collecte de cotisations, la mise à disposition de panneaux d'affichage, la publication et la diffusion de tracts, etc.

7. Fin du mandat du RSS

Selon l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, le mandat du RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, lorsque le syndicat qui l'a désigné n'a pas été reconnu représentatif.

Dans un tel cas, l'ancien titulaire du mandat de RSS ne peut plus être désigné RSS jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

Le syndicat qui n'a pas été reconnu représentatif est en revanche libre de désigner, à l'issue des élections, un autre salarié comme RSS.

Enfin, lorsqu'un syndicat ayant désigné un RSS devient représentatif à l'issue d'une élection professionnelle, il perd le mandat de RSS qui devient sans objet.

En effet, l'organisation syndicale devenue représentative dispose alors de la faculté de désigner un délégué syndical pour représenter la section syndicale dans l'entreprise.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com