

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 citée en référence (soit le 22 août 2008), chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 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.

Le représentant de la section syndicale (RSS) bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical mais ne peut, sauf exceptions, négocier et conclure des accords collectifs. Sa fonction sera d'animer la section syndicale afin que le syndicat qui l'a désigné obtienne, aux élections professionnelles, les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, ce qui lui permettra alors de désigner un délégué syndical aux prérogatives plus étendues.

Où peut désigner un représentant de la section syndicale ?

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 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.

Le RSS ne peut ainsi être désigné que par un syndicat non représentatif, c'est-à-dire par :

- les organisations syndicales légalement constituées depuis au moins 2 ans (ancienneté appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné, qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, si elles ne sont pas représentatives dans l'entreprise ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui, à l'issue des élections professionnelles, n'ont pas été reconnus représentatifs dans l'entreprise (ces syndicats n'ont pas à prouver qu'ils remplissent les conditions requises pour les syndicats mentionnés ci-dessus).

En revanche, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ne peuvent pas désigner un RSS ; ils disposent, en effet, de la faculté de désigner un délégué syndical aux prérogatives plus étendues.

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 représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section

syndicale.

Le nom du représentant de la section syndicale est porté à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise contre récépissé. Il est affiché sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail. La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du représentant de la section syndicale.

Les contestations relatives aux conditions de désignation du représentant de la section syndicale sont de la seule compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivants l'accomplissement des formalités visées ci-dessus (information de l'employeur et affichage). Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le représentant désigné du bénéfice des dispositions prévues par le Code du travail.

Où peut être désigné comme représentant de la section syndicale ?

Le représentant de la section syndicale 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.

Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté pour être désigné représentant de la section syndicale est fixée à six mois pour les salariés temporaires. Elle est appréciée 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 représentant de la section syndicale. Ce délai est réduit à 6 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les fonctions de représentant de la section syndicale 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

Quelles sont les missions du représentant de la section syndicale ?

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical (sur la possibilité de négocier des accords collectifs, voir précisions ci-dessous). Il peut, à ce titre, formuler des propositions, des revendications ou des réclamations et assure, par ailleurs, l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Pour mener à bien ses missions, il dispose des moyens dévolus, par le Code du travail, à la section syndicale.

A la différence du délégué syndical, le représentant de la section syndicale ne peut négocier des accords collectifs (et donc, a fortiori, les conclure). Toutefois, à titre dérogatoire, sous certaines conditions et en l'absence de toute autre possibilité de négociation, le RSS peut être amené à négocier un accord ; sur cette question, il convient de se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008

Quels sont les moyens des représentants de la section syndicale ?

Le crédit d'heures (ou heures de délégation)

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à 4 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire. Il ne peut, de sa propre initiative, opérer une retenue sur le salaire du représentant de la section syndicale au motif que celui-ci n'aurait pas, selon lui, utilisé ses heures de délégation conformément à leur objet.

Les déplacements

Le représentant de la section syndicale peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas leur apporter de gêne importante, pendant ses heures de délégation ou en dehors de ses heures de travail. Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise, pendant ses heures de délégation, dans l'intérêt de son mandat.

Les moyens de communication de la section syndicale

La section syndicale dispose par ailleurs :

- d'un panneau d'affichage dans l'établissement, distinct de celui affecté aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ;
- d'un local aménagé doté du matériel nécessaire, commun à l'ensemble des sections syndicales dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés. Dans les entreprises ou établissements de 1000 salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement
- du droit d'organiser des réunions (entre adhérents ou

- avec une personnalité extérieure à l'entreprise, syndicale ou non) dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail ;
- de la faculté de diffuser librement les publications et tracts syndicaux, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail ;
- de la possibilité, dans des conditions définies par accord d'entreprise, de diffuser ses publications et tracts de nature syndicale sur un site mis en place sur l'intranet de l'entreprise ou sur la messagerie électronique de l'entreprise.

De quelles garanties les représentants de la section syndicale bénéficient-ils ?

Les représentants de la section syndicale bénéficient des dispositions du Code du travail (livre IV de la deuxième partie) relatives aux délégués syndicaux ; ils ne peuvent donc être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette protection bénéficie aussi pendant 12 mois aux anciens représentants de la section syndicale ayant exercé leur fonction durant au moins un an.

Par ailleurs, le fait d'apporter une entrave à l'exercice des fonctions du représentant de la section syndicale est sanctionné pénalement.

Comment prend fin le mandat du représentant de la section syndicale ?

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Lorsqu'un syndicat, ayant désigné un RSS devient représentatif à l'issue d'une élection professionnelle, il perd le mandat de représentant de la section syndicale qui perd son objet. L'organisation syndicale représentative ne pourra alors désigner qu'un délégué syndical pour représenter la section syndicale dans l'entreprise. Un syndicat ne peut en même temps compter un délégué syndical et un représentant de la section syndicale.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de représentant de la section syndicale est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de représentant de la section syndicale prend fin.



Militant et plus

CONVENTIONS COLLECTIVES
RATTACHEES

Industries chimiques
Industrie pharmaceutique
Caoutchouc
Plasturgie
Verre et métiers du Verre
Instruments à Ecrire
Pharmacie d'Officine
Répartition pharmaceutique
UNION
Industries du textile

Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
Email : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Les Fiches Techniques

Le Représentant de la Section syndicale (RSS)

76

Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S. N. C. C.)

