

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Représentant de la section syndicale (RSS)

Un syndicat peut créer une section syndicale dans l'entreprise à condition d'avoir au moins 2 adhérents. Le syndicat peut désigner un salarié de l'entreprise pour représenter la section syndicale (RSS). Quel syndicat peut désigner un RSS ? La désignation d'un RSS varie-t-elle en fonction de l'effectif de l'entreprise ? Quelles sont ses missions ?

Nous faisons un point sur la réglementation.

Lorsqu'un syndicat ne remplit pas les critères de représentativité dans une entreprise, il peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS). Les règles de désignation varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Représentation du personnel dans l'entreprise

Un syndicat non représentatif peut désigner un **membre titulaire** de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme représentant de la section syndicale (RSS).

Cette désignation est possible si le syndicat non représentatif a créé une section syndicale.

Qu'est-ce qu'un RSS ?

Le RSS représente son syndicat auprès de l'employeur.

Il assure le lien entre les salariés et le syndicat. Il anime la section syndicale constituée par ce syndicat.

Il assure la défense des salariés.

Il peut notamment formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.

Le RSS ne peut pas négocier d'accords collectifs avec l'employeur, contrairement au délégué syndical (DS).

Quel syndicat peut désigner un RSS ?

Seul un syndicat **non représentatif** dans l'entreprise peut désigner un RSS.

Le syndicat doit remplir **l'une des 2 conditions suivantes** :

Syndicat légalement constitué c'est-à-dire remplissant les 4 conditions suivantes :

Ancienneté de 2 ans minimum

Compétent dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise

Respect des valeurs républicaines (respect de la liberté d'opinion politique par exemple)

Transparence financière (respect des obligations comptables par exemple)

Ou syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel

Quel salarié peut être désigné RSS ?

Conditions d'âge et d'ancienneté

Le salarié candidat aux fonctions de RSS doit répondre aux 3 conditions suivantes :

Être âgé d'au moins 18 ans

Travailler dans l'entreprise depuis 1 an minimum (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)

N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques

À noter

Dans une **entreprise de travail temporaire** le salarié doit travailler dans l'entreprise **depuis 6 mois minimum** en prenant en compte les périodes de contrat de mission au cours des 18 mois avant la désignation

Choix du salarié désigné

Le syndicat non représentatif dans l'entreprise désigne le RSS parmi les **membres titulaires** de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE).

À savoir

une convention ou un accord collectif peut prévoir des conditions de désignation plus favorables.

Quelles sont les formalités à accomplir par le syndicat lors de la désignation du RSS ?

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du RSS par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise contre récépissé.

La lettre doit mentionner le mandat confié au salarié et le cadre dans lequel cette désignation est effectuée (entreprise, établissement par exemple).

Une copie de ce courrier est adressée par le syndicat à l'inspecteur du travail qui suit l'entreprise.

Le syndicat affiche le nom du RSS sur le panneau réservé aux communications syndicales.

A savoir

en cas de remplacement du RSS ou de cessation de ses fonctions en cours de mandat, la même procédure est appliquée.

Quels sont les moyens d'action du RSS ?

Heures de délégation

Le RSS ne dispose pas de crédit d'heures de délégation.

Le RSS utilise le crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son **mandat de représentant du personnel au CSE** pour exercer ses missions.

À noter

une convention ou un accord collectif peut prévoir l'attribution d'un crédit d'heures.

Déplacements

Le RSS peut circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il peut également prendre contact avec un salarié à son poste de travail. Cela ne doit pas gêner le travail des salariés.

Pour l'exercice de ses fonctions, il peut se déplacer en dehors de l'entreprise durant ses heures de délégation.

Communication

Le RSS utilise les moyens accordés à la section syndicale.

Il peut afficher des informations sur le panneau d'affichage de la section syndicale dans l'entreprise.

Il peut organiser ou participer à des réunions syndicales tous les mois dans l'entreprise.

Il peut publier et distribuer des tracts syndicaux.

Quand s'achève le mandat du RSS ?

Le mandat du RSS s'achève automatiquement à la fin des 1^{res} élections professionnelles qui suivent sa désignation.

Le mandat peut aussi prendre fin dans les cas suivants :

Retrait du mandat de RSS par le syndicat

Démission de son mandat

Rupture du contrat de travail (démission de son emploi par exemple)

Le RSS est-il protégé contre le licenciement ?

Oui, le RSS est un salarié protégé. Il bénéficie d'une protection contre le licenciement.

Le licenciement d'un RSS ne peut intervenir **qu'après autorisation de l'inspecteur du travail**.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du RSS.

À la fin du mandat, le RSS bénéficie d'une protection contre le licenciement fixée à 12 mois à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

Un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS).

Cette désignation est possible si le syndicat non représentatif a créé une section syndicale.

Qu'est-ce qu'un RSS ?

Le RSS représente son syndicat auprès de l'employeur .

Il assure le **lien entre les salariés et le syndicat**. Il anime la section syndicale constituée par ce syndicat.

Il assure la **défense des salariés**.

Il peut notamment formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.

Le RSS ne peut pas négocier d'accords collectifs avec l'employeur, contrairement au délégué syndical (DS).

Quel syndicat peut désigner un RSS ?

Seul un syndicat **non représentatif** dans l'entreprise peut désigner un RSS.

Le syndicat doit remplir l'**une des 2 conditions suivantes** :

Syndicat légalement constitué c'est-à-dire remplissant les 4 conditions suivantes :

Ancienneté de 2 ans minimum

Compétent dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise

Respect des valeurs républicaines (respect de la liberté d'opinion politique par exemple)

Transparence financière (respect des obligations comptables par exemple)

Ou syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel

Quel salarié peut être désigné RSS ?

Conditions d'âge et d'ancienneté

Le salarié candidat aux fonctions de RSS doit répondre aux 3 conditions suivantes :

Être âgé d'au moins 18 ans

Travailler dans l'entreprise depuis 1 an minimum (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)

N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques

À noter

Dans une **entreprise de travail temporaire** le salarié doit travailler dans l'entreprise **depuis 6 mois minimum** en prenant en compte les périodes de contrat de mission au cours des 18 mois avant la désignation

Choix du salarié désigné

Le syndicat non représentatif dans l'entreprise désigne le RSS parmi les salariés de l'entreprise.

Quelles sont les formalités à accomplir lors de la désignation du RSS ?

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du RSS par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise contre récépissé.

La lettre doit mentionner le mandat confié au salarié et le cadre dans lequel cette désignation est effectuée (entreprise, établissement par exemple).

Une copie de ce courrier est adressée par le syndicat à l'inspecteur du travail qui suit l'entreprise.

Le syndicat affiche le nom du RSS sur le panneau réservé aux communications syndicales.

À savoir

en cas de remplacement du RSS ou de cessation de ses fonctions en cours de mandat, la même procédure est appliquée.

Quels sont les moyens d'action du RSS ?

Heures de délégation

Le RSS bénéficie d'**au moins 4 heures** de délégation par mois pour se consacrer à ses fonctions.

Ces heures de délégation sont considérées comme du **temps de travail effectif**. Elles sont payées avec le salaire habituel.

Les heures de délégation d'un salarié en forfait-jours sont regroupées en demi-journées, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Déplacements

Le RSS peut circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il peut également prendre contact avec un salarié à son poste de travail. Cela ne doit pas gêner le travail des salariés.

Pour l'exercice de ses fonctions, il peut se déplacer en dehors de l'entreprise durant ses heures de délégation.

Communication

Le RSS utilise les moyens accordés à la section syndicale.

Il peut afficher des informations sur le panneau d'affichage de la section syndicale dans l'entreprise.

Il peut organiser ou participer à des réunions syndicales tous les mois dans l'entreprise.

Il peut publier et distribuer des tracts syndicaux.

Quand s'achève le mandat du RSS ?

Le mandat du RSS s'achève automatiquement à la fin des 1^{res} élections professionnelles qui suivent sa désignation.

Le mandat peut aussi prendre fin dans les cas suivants :

Retrait du mandat de RSS par le syndicat

Démission de son mandat

Rupture du contrat de travail (démission de son emploi par exemple)

Le RSS est-il protégé contre le licenciement ?

Oui, le RSS est un salarié protégé. Il bénéficie d'une protection contre le licenciement.

Le licenciement d'un RSS ne peut intervenir **qu'après autorisation de l'inspecteur du travail**.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du RSS.

À la fin du mandat, le RSS bénéficie d'une protection contre le licenciement fixée à 12 mois à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

Questions – Réponses

- Qu'est-ce qu'un syndicat représentatif dans l'entreprise ?
- Syndicat dans l'entreprise : quelles sont les règles ?
- Qu'est-ce qu'une section syndicale ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Délégué syndical
- Licenciement d'un représentant du personnel

Et aussi...

- Délégué syndical
- Licenciement d'un représentant du personnel

Textes de référence

- Code du travail : articles L2142-1-1 à L2142-1-4
Représentant de la section syndicale
- Code du travail : article L2143-23
Dérogation à l'interdiction de négociation d'accord d'entreprise



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30