

pratiques

[syndicats, droit syndical]

Représentant de la section syndicale zoom sur ce nouvel acteur

Créé par la loi du 20 août 2008, le représentant de la section syndicale est l'organe de représentation des syndicats qui, tout en étant implantés dans l'entreprise, n'y sont pas encore représentatifs. Sa mission essentielle consiste à développer l'audience du syndicat qui l'a désigné afin de lui permettre d'acquérir la qualité de syndicat représentatif aux prochaines élections professionnelles.

Désignation

Conditions de désignation

→ Conditions tenant au syndicat

La faculté de désigner un représentant de la section syndicale (RSS) est **réservée aux syndicats qui ont constitué une section dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, sans être représentatifs dans ce cadre** [C. trav., art. L. 2142-1-1]. Seuls certains syndicats sont habilités à constituer une **section syndicale**. Il s'agit, hormis des syndicats représentatifs dans l'entreprise, des syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel et des syndicats qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, sont légalement constitués depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée [C. trav., art. L. 2142-1].

En cas de contestation sur la constitution d'une section syndicale et/ou la désignation de son représentant, il incombe à celui qui conteste le respect des valeurs républicaines [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-60.599] et



l'indépendance du syndicat de le prouver. En revanche, il appartient au syndicat de démontrer que sa constitution (c'est-à-dire le dépôt de ses statuts en mairie) date d'au moins deux ans à la date de la désignation contestée et que ses statuts lui donnent vocation à intervenir dans l'entreprise en cause.

Par ailleurs, la constitution d'une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement suppose **qu'au moins deux adhérents** y soient présents [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 0860.599; Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 09-60.159], peu important l'effectif de ces derniers [Cass. soc., 4 nov. 2009, n° 09-60.075]. En revanche, un syndicat peut désigner un RSS dans une entreprise ou un établissement, sans avoir à prouver son implantation dans l'ensemble des sites de cette entreprise ou de cet établissement [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.048].

ATTENTION

En cas de contentieux, il appartient au syndicat de démontrer qu'il avait au moins deux adhérents dans l'entreprise ou l'établissement au sein duquel il a désigné le RSS, à la date de cette désignation. Mais il ne peut être tenu de communiquer à l'employeur la liste nominative de ses adhérents si ces derniers s'y opposent, ce qui constituerait une atteinte à la liberté syndicale des salariés ; seul le juge peut prendre connaissance de cette liste pour déterminer si ce dernier avait effectivement constitué une section syndicale à la date de la désignation contestée [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.011].

Sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats a également la faculté de désigner un RSS, aux mêmes conditions qu'un syndicat [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.012; Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 09-60.081]. Pour pouvoir désigner un RSS, une union de syndicats doit donc avoir constitué une section syndicale et, pour ce faire, (si elle n'est pas affiliée à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel) satisfaire aux critères de respect des valeurs

républicaines et d'indépendance, être légalement constituée depuis au moins deux ans et avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise concernée. Pour démontrer l'existence d'une section syndicale, l'union de syndicats peut se prévaloir non seulement de ses propres adhérents, mais aussi des adhérents des syndicats qui lui sont affiliés [Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 09-60.155].

→ Conditions tenant au salarié

Les conditions à satisfaire pour pouvoir être désigné RSS sont identiques à celles qui doivent être réunies pour pouvoir être désigné délégué syndical, à l'exception de celle liée à l'audience électorale [C. trav., art. L. 2142-1-2]. Par conséquent, pour être désigné RSS, un salarié doit :

- être âgé d'au moins 18 ans, travailler dans l'entreprise depuis au moins un an (ou 4 mois, en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques ;
- ne pas détenir de pouvoirs permettant de l'assimiler au chef d'entreprise.

→ Conditions tenant à l'entreprise ou l'établissement

La désignation d'un RSS ne peut intervenir, en principe, que dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés. Par exception, dans les entreprises employant moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme RSS pour la durée de son mandat [C. trav., art. L. 2142-1-4]. Mais, dans ce cas, le salarié désigné RSS ne dispose pas d'un crédit d'heures spécifique. Il doit utiliser le temps dont il dispose pour exercer son mandat de délégué du personnel pour l'exercice de ses fonctions de RSS. Cependant, il est toujours possible de prévoir par accord collectif l'attribution d'un crédit d'heures spécifique.

À NOTER

La désignation d'un délégué du personnel comme délégué syndical ne peut intervenir que dans les entreprises employant au total moins de 50 salariés [Cass. soc., 29 avr. 2009, n° 08-60.484]. La même solution doit pouvoir être transposée à la désignation du RSS. Par conséquent, un syndicat ne peut pas désigner un délégué du personnel comme RSS dans un établissement employant moins de 50 salariés, si l'entreprise elle-même compte au moins 50 salariés au total.

Modalités de désignation

→ Auteur de la désignation

Qui est habilité à désigner un RSS au nom du syndicat ? Les statuts des syndicats, antérieurs à l'adoption de la loi du 20 août 2008, ne l'ont pas expressément envisagé. La Cour de cassation a rapidement trouvé une solution pragmatique à cette difficulté :
– lorsque les statuts du syndicat donnent à un organe (par exemple au secrétaire général) le pouvoir de représenter le syndicat dans tous les actes de la vie civile, la désignation d'un RSS entre dans les pouvoirs de cet organe [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-60.599] ;
– lorsque les statuts du syndicat sont plus précis et habilent un organe à désigner les représentants syndicaux dans les entreprises, cet organe interne est, tant que les statuts ne l'ont pas expressément exclu, habilité à désigner un RSS ; ainsi, il a été jugé que le secrétaire général d'une organisation syndicale qui était, selon les statuts de cette organisation, habilité à désigner les délégués syndicaux et représentants syndicaux au comité d'entreprise, pouvait également procéder à la désignation d'un RSS [Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 09-65.639].

→ Forme de la désignation

La désignation d'un RSS doit être signifiée à l'employeur soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre récépissé [C. trav., art. L. 2143-7 et D. 2143-4]. Cependant, cette formalité ne constitue pas une

condition de validité de la désignation : elle permet seulement, en cas de litige, de prouver de manière certaine la date à laquelle l'employeur a pris connaissance de la désignation.

En revanche, sur cette lettre de désignation, le syndicat doit préciser, à peine de nullité, le cadre (entreprise ou établissement) dans lequel le RSS est désigné [Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 09-60.033]. Cette lettre fixera ensuite les limites du litige : le juge ne pourra apprécier la validité de la désignation du RSS que dans le cadre défini par la lettre de désignation [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.048]. Par exemple, si le RSS a été désigné dans le cadre d'un établissement précis, le juge devra rechercher si cet établissement est un établissement distinct d'au moins 50 salariés et si le syndicat y a constitué une section syndicale.

Par ailleurs, la désignation d'un RSS doit être portée à la connaissance des autres syndicats et des salariés. Cette information prend la forme d'un affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales. Enfin, le syndicat doit adresser une copie de la lettre de désignation à l'inspecteur du travail, en même temps qu'il notifie cette désignation à l'employeur [C. trav., art. L. 2143-7].

Contestation de la désignation

La désignation d'un RSS peut être contestée dans les mêmes conditions que celle d'un délégué syndical [C. trav., art. L. 2142-1-2]. Cette contestation doit être formée auprès du tribunal d'instance par voie d'une simple déclaration au greffe dans les 15 jours suivant la date à laquelle la désignation a été portée à la connaissance de la personne qui la conteste (employeur, salarié ou autre syndicat). Ce délai de contestation étant exprimé en jours, le jour de la notification ne compte pas et, si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.



À NOTER

La requête introductive d'instance doit être déposée au greffe du tribunal. Ni une télécopie ni un envoi par courriel ne suffisent à former cette requête [Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 09-60.047].

Le tribunal d'instance compétent est celui dans le ressort duquel est situé le siège social de l'entreprise ou de l'établissement au sein duquel est désigné le RSS. Ce tribunal statue, en principe, dans un délai de 10 jours, après avoir appelé à l'audience toutes les personnes concernées (le syndicat qui a procédé à la désignation, le salarié désigné en qualité de RSS, l'employeur, la ou les personnes qui contestent la désignation). Sa décision n'est susceptible que d'un pourvoi en cassation, qui doit être formé dans un délai de 10 jours.

Une fois ce délai de contestation de 15 jours expiré, la désignation du RSS est purgée de tout vice. Elle ne peut donc plus être remise en cause, sauf découverte d'une fraude.

Mission et moyens

Mission du RSS

La mission du RSS est de promouvoir l'implantation du syndicat qui l'a désigné dans l'entreprise, en vue de lui permettre d'acquérir la qualité de syndicat représentatif lors des prochaines élections professionnelles. C'est pourquoi le mandat du RSS prend automatiquement fin lors des élections professionnelles qui suivent sa désignation (voir p. 22).

En tant que représentant du syndicat qui l'a désigné auprès de l'employeur et des salariés, le RSS est investi des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception notable du pouvoir de négocier et de conclure des accords collectifs. En pratique, le RSS est l'animateur de la sec-

tion syndicale et peut, à ce titre, procéder à la collecte des cotisations, organiser des réunions syndicales, diffuser les tracts et procéder à l'affichage des communications syndicales sur les panneaux réservés à cet effet.

On l'a vu, en principe, le RSS n'est pas habilité à négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement, pour la simple et bonne raison qu'il représente un syndicat non représentatif et que la conclusion d'un accord collectif est réservée aux syndicats représentatifs.

Cependant, pour éviter que certaines entreprises ne soient privées de la faculté de négocier des accords collectifs, la loi autorise exceptionnellement les RSS à négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement sur mandatement par son organisation syndicale. Cette possibilité est subordonnée à plusieurs conditions :

- l'entreprise ou l'établissement doit être dépourvue de délégué syndical, en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles ou pour une autre raison [C. trav., art. L. 2143-23] ;
- le RSS doit avoir été désigné par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- aucune négociation ne peut être organisée dans l'entreprise avec les représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) ou un salarié mandaté.

L'accord collectif négocié et signé par un RSS doit être approuvé à la majorité des suffrages exprimés par les salariés consultés par référendum ; à défaut, il est réputé non écrit [C. trav., art. L. 2232-14]. La consultation des salariés doit être organisée pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe [C. trav., art. D. 2232-2], et non via un vote électronique [Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 09-60.240] ; (voir p. 2).

Moyens du RSS

Pour exercer ses fonctions, le RSS dispose :

- d'un crédit mensuel de quatre heures de délégation [C. trav., art. L. 2142-1-3] ; ce crédit est soumis au même régime que le crédit d'heures de délégation des autres représentants du personnel : ces quatre heures de délégation doivent être considérées comme du temps de travail effectif et payées à l'échéance normale, l'employeur pouvant seulement contester leur utilisation a posteriori ;
- du statut de salarié protégé à compter de sa désignation (ou, le cas échéant, à compter du moment où l'employeur a eu connaissance de l'imminence de cette désignation) jusqu'à l'expiration d'un délai de 12 mois après la fin de son mandat (s'il a exercé son mandat pendant au moins 12 mois).

Fin du mandat

Expiration automatique du mandat

Le mandat du RSS expire automatiquement lors des élections professionnelles (comité d'entreprise, DUP ou, à défaut, DP) qui suivent sa désignation :

- si le syndicat obtient un pourcentage de voix suffisant pour être reconnu représentatif dans l'entreprise (au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des membres titulaires du CE ou, à défaut, des délégués du personnel), le mandat du RSS devient caduc, dans la mesure où la faculté de désigner un RSS est réservée aux syndicats non représentatifs. Le syndicat devenu représentatif peut alors désigner un délégué syndical ;
- si le syndicat n'est pas reconnu représentatif, le salarié qui le représentait dans

l'entreprise en qualité de RSS perd son mandat et ne peut plus être désigné à nouveau comme représentant d'une section syndicale jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise [C. trav., art. L. 2142-1-1].

À NOTER

Cette incapacité légale temporaire doit être entendue strictement. Elle s'oppose à ce qu'un salarié qui a perdu son mandat de RSS aux élections professionnelles soit à nouveau désigné RSS (sauf dans les six mois précédant les élections suivantes). En revanche, rien ne s'oppose à ce que le syndicat désigne en qualité de RSS un salarié qui vient de perdre son mandat de représentant syndical au comité d'entreprise du fait de la perte de représentativité de son organisation syndicale [Cass. soc., 4 nov. 2009, n° 09-60.039].

Révocation du mandat

Le mandat d'un RSS doit pouvoir être révoqué, comme celui d'un délégué syndical, par le syndicat qui a procédé à sa désignation. La jurisprudence relative à la révocation du mandat d'un délégué doit donc pouvoir être transposée au RSS :

- la désignation d'un nouveau RSS, en remplacement d'un premier RSS, emporte révocation du mandat de ce dernier ;
- seul le syndicat qui a désigné le RSS peut, en principe, procéder à la révocation de son mandat ; ainsi, un syndicat ne peut révoquer le mandat d'un RSS qu'il n'a pas désigné, même s'il est affilié à la même organisation syndicale que le syndicat qui l'a désigné [Cass. soc., 22 juin 2005, n° 04-60.391]. Il en va autrement, toutefois, lorsque l'organisation syndicale à laquelle sont affiliés ces deux syndicats a tranché leur conflit en attribuant à l'un d'entre eux une compétence exclusive pour désigner et révoquer leurs représentants dans l'entreprise [Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 09-60.118].