



Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

Droit syndical dans le secteur privé : Les conditions de désignation d'un RSS - Représentant de la Section Syndicale

Dans le secteur privé, **les syndicats non représentatifs dans l'entreprise, quand ils n'ont pas obtenu au moins 10 % des voix au premier tour du scrutin CSE, sont amenés à désigner, sous conditions, un représentant de la section syndicale**, qui est un salarié protégé, dans une entreprise ou un établissement.

Les conditions de désignation d'un représentant de la section syndicale

Le RSS est un salarié de l'entreprise désigné par un syndicat non représentatif dans l'entreprise ou l'établissement mais, à la différence du délégué syndical, il ne peut pas négocier des accords collectifs.
L'article L. 2142-1-1 du Code du travail prévoit qu'un syndicat qui constitue une section syndicale (avec au moins 2 adhérents) au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés 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.

La désignation d'un RSS ne peut pas être annulée au motif que le syndicat qui a procédé à cette désignation n'est pas représentatif, a logiquement précisé la Cour de cassation dans une décision du 10 novembre 2021 (Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 20-60.268).

Le périmètre de désignation d'un RSS - Mandats de RSS et délégué syndical

Cette désignation peut intervenir soit au niveau des établissements distincts, soit au niveau de l'entreprise, les syndicats étant libres de choisir le niveau de désignation du RSS au sein d'une entreprise composée d'établissements distincts.

Ainsi, **un syndicat non représentatif peut choisir de désigner un RSS pour l'ensemble de l'entreprise plutôt que de désigner un tel représentant dans le cadre des établissements** où sont implantés des comités d'établissement (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-60.202 ; Cass. soc., 11 oct. 2017, n° 16-60.235).

En revanche, la jurisprudence considère qu'aucune disposition légale n'ayant institué de RSS central, les niveaux de représentation ne peuvent se cumuler. **Ainsi, une organisation syndicale ne peut désigner de RSS à la fois au niveau d'un ou de plusieurs établissements et au niveau de l'entreprise** (Cass. soc., 29 oct. 2010, n° 09-60.484). Ainsi, le syndicat ne peut désigner un RSS dans chaque établissement distinct ET au niveau de l'entreprise.

De plus, **la Cour de cassation a précisé dans une décision du 22 septembre 2021 qu'il n'était pas non plus possible pour un syndicat ayant désigné un délégué syndical dans plusieurs établissements distincts dans lesquels il était représentatif de désigner un RSS au niveau de l'entreprise où il n'était pas représentatif** (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 20-16.981).

Dans cette affaire, un syndicat avait désigné un délégué syndical dans deux établissements dans lesquels il était représentatif, puis un RSS au niveau de l'entreprise au sein de laquelle il n'était pas représentatif.

Les juges de première instance avaient rejeté la requête de la société aux fins d'annuler cette désignation, en retenant que, si aucune disposition légale n'instituait un RSS central, le syndicat n'avait procédé en l'espèce à aucune désignation au niveau des établissements et que les syndicats non représentatifs ne pouvaient pas bénéficier de moins de prérogatives que celles reconnues aux syndicats représentatifs, ce qui devait leur permettre de désigner un RSS au niveau de l'entreprise lorsqu'ils avaient désigné des délégués syndicaux au niveau des établissements.

La Cour de cassation a censuré cette décision. Après avoir rappelé qu'« *un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de section syndicale, soit au niveau des établissements distincts, soit au niveau de l'entreprise, mais qu'aucune disposition légale n'institue un représentant de section syndicale central* », elle a considéré que « Dès lors, un syndicat, qui a désigné un délégué syndical dans plusieurs établissements distincts dans lesquels il est représentatif ne peut désigner, au niveau de l'entreprise où il n'est pas représentatif, un représentant de section syndicale ».

La forme de désignation du RSS - La contestation de la désignation

Le RSS doit être désigné dans les mêmes conditions de forme que le délégué syndical (Art L.2142-1-2 et L.2143-7 CdT). Ainsi, la désignation du RSS doit être portée à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé (Art D.2143-4 CdT). La lettre du syndicat doit mentionner le mandat du RSS, le nom du salarié et le cadre dans lequel cette désignation est effectuée (entreprise, établissement par exemple).

Selon la Cour de cassation, ces formalités légales ne sont pas prescrites à peine de nullité et ont seulement pour objet de faciliter la preuve de la désignation, ce afin notamment de déterminer le point de départ de la protection de l'intéressé contre le licenciement et du délai dont dispose l'employeur pour contester cette désignation.

Des formalités différentes de désignation ont ainsi été admises, telle qu'une notification par lettre simple (Cass. soc., 25 sept. 2001, n° 00-60.255) ou par courrier électronique (Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-19.575).

La Cour de cassation a donné une nouvelle illustration de ce principe dans une décision du 3 mars 2021, en considérant que la notification de la désignation d'un RSS à l'employeur par télécopie avait pu marquer le début de sa protection contre le licenciement (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-20.290).

Il est possible pour les employeurs, les syndicats et les salariés de contester la désignation d'un RSS devant le Tribunal judiciaire. Ce recours doit être introduit par l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception du courrier notifiant la désignation du représentant de la section syndicale. S'agissant des syndicats et des salariés, le délai de contestation de 15 jours court à compter du jour où la désignation est affichée sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

La fin du mandat du RSS

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 RSS ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.