



Représentant de la section syndicale (RSS)

Vérfié le 10 juillet 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Lorsqu'un syndicat ne remplit pas les critères de représentativité dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, il peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS). Ses missions sont les mêmes que celles du délégué syndical (DS), à l'exception du droit de négocier des accords collectifs. Un RSS peut être désigné dans une entreprise de moins de 50 salariés, à des conditions spécifiques.

Moins de 50 salariés

De quoi s'agit-il ?

Le représentant de la section syndicale (RSS) est un salarié de l'entreprise désigné par un syndicat non représentatif dans l'entreprise.

Le syndicat qui désigne un représentant n'a pas besoin d'établir sa représentativité. Il doit néanmoins répondre aux 4 conditions suivantes :

- Être constitué depuis au moins 2 ans
- Être compétent dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise
- Respecter des valeurs républicaines et d'indépendance (respect de la liberté d'opinion politique par exemple)
- Satisfaire au critère de transparence financière (respect des obligations comptables par exemple)

Le RSS anime la section syndicale constituée par le syndicat non représentatif. Si le syndicat devient représentatif aux élections professionnelles, le RSS peut alors être désigné délégué syndical (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F102>).

Qui peut être désigné ?

Un syndicat non représentatif dans l'entreprise ne peut désigner qu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) comme RSS.

➔ **À savoir** : une convention ou un accord collectif peut prévoir des conditions de désignation plus favorables.

Comment s'effectue la désignation ?

Notification à l'employeur

Le syndicat non-représentatif informe l'employeur du nom et du prénom du RSS désigné par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Affichage dans l'entreprise

L'employeur affiche le nom du RSS sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

➔ **À savoir** : cette procédure s'effectue aussi en cas de remplacement ou de cessation des fonctions du RSS.

Missions

Le RSS représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

Il peut notamment effectuer les missions suivantes :

- Formuler des propositions, des revendications ou des réclamations
- Assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire
- Assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable pour un éventuel licenciement

Il ne peut cependant pas négocier d'accords collectifs avec l'employeur, contrairement au délégué syndical (DS) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F102>).

Toutefois, le RSS peut négocier un accord avec l'employeur, sur mandatement de son organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel dans l'un des cas suivants :

- Aucun délégué syndical n'a pu être désigné au 1^{er} tour des élections professionnelles
- Il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise

Moyens d'action

Heures de délégation

Le membre de la délégation du personnel peut utiliser ses heures de délégation pour exercer ses fonctions de RSS. Il ne bénéficie pas d'un crédit d'heures spécifique pour l'exercice de ses fonctions de RSS, sauf si des dispositions conventionnelles en prévoient.

Déplacements

Durant ses heures de délégation, le RSS peut circuler librement dans l'entreprise pour accomplir sa mission et se rendre sur le poste de travail du salarié (sous réserve de ne pas gêner le travail).

Il peut exercer ses missions en dehors de l'entreprise.

Communication

La section syndicale dispose d'un panneau d'affichage dans l'entreprise.

Elle peut organiser, en dehors du temps de travail, des réunions mensuelles pour les salariés.

Elle peut distribuer des tracts syndicaux.

Protection

Le RSS bénéficie du statut de salarié protégé contre le licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) pendant la durée de son mandat.

Cette protection est effective pendant les 12 mois qui suivent la fin de son mandat s'il a exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

Fin du mandat

Le mandat du RSS s'achève automatiquement aux élections professionnelles suivante.

Lorsque le syndicat n'est toujours pas représentatif dans l'entreprise, le RSS ne peut pas être de nouveau désigné, sauf dans les 6 mois précédant les élections professionnelles suivantes. Si le syndicat devient représentatif, le RSS peut être désigné délégué syndical (DS) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F102>) s'il remplit les conditions de désignation.

Le mandat du RSS prend fin, sans attendre les premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, dans l'un des cas suivants :

- Rupture de son contrat de travail (démission, licenciement, rupture conventionnelle...)
- Le syndicat ou le RSS lui-même revient sur sa désignation (révocation par exemple)
- Décès du RSS

À partir de 50 salariés

De quoi s'agit-il ?

Le représentant de la section syndicale (RSS) est un salarié de l'entreprise désigné par un syndicat non représentatif dans l'entreprise ou l'établissement (d'au moins 50 salariés).

Le syndicat qui désigne un représentant n'a pas besoin d'établir sa représentativité. Il doit néanmoins répondre aux 4 conditions suivantes :

- Être constitué depuis au moins 2 ans
- Être compétent dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise
- Respecter des valeurs républicaines et d'indépendance (respect de la liberté d'opinion politique par exemple)
- Satisfaire au critère de transparence financière (respect des obligations comptables par exemple)

Le RSS anime la section syndicale constitué par le syndicat non représentatif. Si le syndicat devient représentatif aux élections professionnelles, le RSS peut alors être désigné délégué syndical (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F102>).

Qui peut être désigné ?

Cas général

Pour être désigné en tant que RSS par un syndicat non-représentatif, le salarié doit respecter toutes les conditions suivantes :

- Avoir 18 ans
- Travailler dans l'entreprise depuis 1 an minimum (ou 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'un établissement)
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques

Si le syndicat est représentatif dans l'entreprise, mais pas dans un ou plusieurs établissements d'au moins 50 personnes, un RSS peut être désigné dans chacun d'eux.

Le RSS désigné peut également détenir un des mandats suivants :

- Représentant du personnel au **comité social et économique (CSE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) de l'entreprise ou de l'établissement
- Représentant syndical au CSE de l'entreprise ou de l'établissement

➔ **À savoir** : chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul RSS par entreprise ou établissement, quel que soit le nombre de salariés.

Entreprise temporaire

Pour être désigné en tant que RSS par un syndicat, le salarié d'une entreprise temporaire doit respecter toutes les conditions suivantes :

- Avoir 18 ans
- 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
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques

Si le syndicat est représentatif dans l'entreprise, mais pas dans un ou plusieurs établissements d'au moins 50 personnes, un RSS peut être désigné dans chacun d'eux.

Le RSS désigné peut également détenir un des mandats suivants :

- Représentant du personnel au **comité social et économique (CSE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) de l'entreprise ou de l'établissement
- Représentant syndical au CSE de l'entreprise ou de l'établissement

➔ **À savoir** : chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul RSS par entreprise ou établissement, quel que soit le nombre de salariés.

Comment s'effectue la désignation ?

Notification à l'employeur

Le syndicat non-représentatif informe l'employeur des nom et prénoms du RSS désigné par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Information de l'administration

Le syndicat adresse également une copie de ce courrier à l'Inspection du travail dont dépend l'entreprise.

Affichage dans l'entreprise

L'employeur affiche le nom du RSS sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

➔ **À savoir** : cette procédure s'effectue aussi en cas de remplacement ou de cessation des fonctions du RSS.

Missions

Le RSS représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

Il peut notamment effectuer les actions suivantes :

- Formuler des propositions, des revendications ou des réclamations
- Assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire
- Assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable pour un éventuel licenciement

Il ne peut cependant pas négocier d'accords collectifs avec l'employeur, contrairement au **délégué syndical (DS)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F102>).

Toutefois, le RSS peut négocier un accord avec l'employeur, sur mandatement de son organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel dans l'un des cas suivants :

- Aucun délégué syndical n'a pu être désigné au 1^{er} tour des élections professionnelles
- Il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise

Moyens d'action

Heures de délégation

Le RSS dispose 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 et payées à l'échéance normale.

Les heures de délégation d'un cadre 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

Durant ses heures de délégation, le RSS peut circuler librement dans l'entreprise pour accomplir sa mission et se rendre sur le poste de travail du salarié (sous réserve de ne pas gêner le travail).

Il peut exercer ses missions en dehors de l'entreprise.

Communication

La section syndicale dispose d'un panneau d'affichage dans l'entreprise.

Elle peut organiser, en dehors du temps de travail, des réunions mensuelles pour les salariés.

Elle peut distribuer des tracts syndicaux.

Protection

Le RSS bénéficie du statut de salarié protégé contre le licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) pendant la durée de son mandat.

Cette protection est effective pendant les 12 mois qui suivent la fin de son mandat s'il a exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

Fin du mandat

Le mandat du RSS s'achève automatiquement à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation.

Après les élections, lorsque le syndicat n'est toujours pas représentatif dans l'entreprise, le RSS ne peut pas être de nouveau désigné, sauf dans les 6 mois précédant les élections professionnelles suivantes. Si le syndicat devient représentatif, le RSS peut être désigné délégué syndical (DS) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F102>) s'il remplit les conditions de désignation.

Le mandat du RSS prend fin, sans attendre les premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, dans l'un des cas suivants :

- Rupture de son contrat de travail (démission, licenciement, rupture conventionnelle...)
- Le syndicat ou le RSS lui-même revient sur sa désignation (révocation par exemple)
- Décès du RSS

Textes de référence

- Code du travail : articles L2142-1-1 à L2142-1-4 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019353699&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019353699&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Représentant de la section syndicale
- Code du travail : article L2143-23 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019348169) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019348169>)
Dérogation à l'interdiction de négociation d'accord d'entreprise