5.1.0 L'essentiel - L'implantation

* La désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.
* La section syndicale reste le plus petit dénominateur, essentiel, de l'action syndicale en entreprise pour un syndicat, qu'il soit représentatif ou non.

* Depuis la loi de 2008, un syndicat non représentatif peut, en plus de constituer une section syndicale, lui associer un représentant chargé de la promotion de son syndicat en vue des prochaines élections.

5.1.1. Le syndicat

**I – Définition**

Pour le législateur, « les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts » ([Art. L. 2131-1 du C.T.).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901583&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&fastPos=4&fastReqId=1963465769&oldAction=rechCodeArticle) Reste qu'en entreprise, le syndicat n'est rien d'autre que l'organisation collective des salariés afin de peser au mieux dans la vie de l'entreprise.

**II – Constitution**

Créer un syndicat est plutôt simple puisqu'il suffit aux fondateurs de déposer à la **mairie** les **statuts** et les noms des personnes chargées de l'administration ou de la direction ([Art. L. 2131-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901585&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1864760956&nbResultRech=1) du C.T.).  
En pratique, les statuts sont de plus en plus utilisés, notamment au contentieux, et il est donc nécessaire de faire œuvre de clarté dans leur rédaction. Pour cette même raison, il est important de réactualiser les statuts régulièrement, notamment après chaque congrès ou changement de direction, et de déposer les statuts ainsi modifiés en bonne et due forme.  
Les statuts définissent le **champ d'application géographique et professionnel** du syndicat ([Cass. soc. 8 fév. 2012, n° 11-15342](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025354199&fastReqId=1238730888&fastPos=1)**)**, et déterminent le cas échéant sa qualité de **syndicat catégoriel**. La possibilité d'apprécier la représentativité d'un syndicat uniquement au regard de ses résultats obtenus dans le 2è et 3è collèges, dépend de ses statuts ([Cass. soc. 27 mars 2013, n° 12-22733](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000027252331); [Cass. soc. 8 oct. 2014, n° 14-11317](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029565388&fastReqId=66443277&fastPos=1)).  
Le dépôt des statuts du syndicat lui confère une existence légale. Il fait courir également son **ancienneté**. Il donne au syndicat la **personnalité morale**, ce qui lui permet notamment d'agir en justice.

**A NOTER**Un dépôt régulier des statuts modifiés suffit pour que le syndicat, qui dispose alors de la personnalité morale, puisse agir en justice. Ce dépôt couvre l'irrégularité du dépôt en préfecture des statuts originaires ([Cass. soc. 7 juil. 2010, 08-21805](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000022458808)).

**III – Personnalité morale**

Les syndicats ont une personnalité morale qui leur donne la capacité d'avoir un patrimoine ou encore d'agir en justice **(Cf. Actions en justice du syndicat).**

**IV – Liberté syndicale**

C'est la première des libertés reconnue en droit du travail. Elle trouve son fondement tant au niveau international, qu'européen. Au niveau national, la liberté syndicale a une valeur constitutionnelle. Elle se décline en trois aspects ([Art. L. 2141-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018881593&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=41980717&nbResultRech=1) du C.T. et[Art. L. 2141-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901604&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2013924425&nbResultRech=1) du C.T) :

* la liberté de créer un syndicat
* la liberté d'adhérer à un syndicat ;
* la liberté de ne pas adhérer à un syndicat ou de s'en retirer.

Toute entrave à cette liberté syndicale est pénalement sanctionnée, de même que sera sanctionnée toute discrimination à l'encontre d'un salarié pour son appartenance ou ses activités syndicales.

# 5.1.2 La notion d’établissement

**I – Qu'est-ce qu'un établissement distinct ?**

La notion d'établissement distinct est une notion fluctuante puisqu'elle n'a pas toujours eu la même définition et que, même aujourd'hui, on ne l'entend pas de la même façon selon que l'on parle du CE, des DP ou encore du DS (pour plus de détails, voir 8.1.1 la notion d'établissement). Toutefois, les périmètres d'implantation des comités d'établissement et de désignation des délégués syndicaux -ou représentants de la section syndicale- sont dissociés.  
En effet, le législateur a clarifié la situation en révisant[l'article L. 2143-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699234&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=102618499&nbResultRech=1) [(Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale)](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=20140306&numTexte=1&pageDebut=04848&pageFin=04882) qui indique désormais que la désignation d'un DS « peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ». Une définition proche de celle du de cadre de mise en place des délégués du personnel. Mais les deux périmètres ne coïncident pas nécessairement (voir ci-après).

**CE QU'ON EN PENSE**Suite à la loi du 20 août 2008, la Cour de cassation avait jugé que, sauf accord contraire, les notions d'établissement distinct au sens du comité d'établissement et du délégué syndical se confondaient ([Cass. soc. 18 mai 2011 n° 10-60383)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024050121&fastReqId=1675422240&fastPos=1). Cette assimilation entre périmètre de mise en place du CE et périmètre de désignation des DS a été lourde de conséquences. En effet, elle a vu diminuer le nombre des DS conditionné par un comité d'entreprise souvent établi, par choix de l'employeur, au niveau le plus centralisé. Or la vitalité de l'action syndicale et l'efficacité de la négociation sont directement dépendantes des liens de proximité qu'il existe entre syndicats et collectivité de salariés. La nouvelle rédaction de [l'article L. 2143-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699234&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=102618499&nbResultRech=1) met fin à l'assimilation préjudiciable et va dans le sens d'une grande proximité entre le syndicat et les salariés. Il faut s'en féliciter, car cette proximité est rendue de plus en plus nécessaire du fait notamment de l'importance accrue du niveau de l'entreprise dans les négociations collectives.

Concernant la désignation des DS, l'établissement distinct se structure autour de deux éléments essentiels :

* une communauté de travail ayant des intérêts propres. Les contraintes techniques et les conditions de travail sont autant d'éléments qui permettent d'identifier l'existence de la communauté ([Cass. soc. 2 oct. 2001 n° 00-60170)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046283&fastReqId=1260153590&fastPos=1), de même que la présentation de revendications communes et spécifiques ;
* l'établissement n'est pas déterminé par son autonomie d'organisation et la présence à sa tête d'une autorité hiérarchique.

Dès lors, la délégation donnée par l'employeur est indifférente ([Cass. soc. 24 avril 2003 n° 01-60876](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049374&fastReqId=1908892252&fastPos=1)), il suffit qu'il y ait une présence, permanente ou non, sur place d'un représentant de l'employeur chargé d'organiser le travail.  
Exemple : le fait que le directeur d'un site soit rattaché au siège, où il est le plus souvent, que les interlocuteurs directs des salariés soient situés au siège social et que les pouvoirs de ces derniers apparaissent partiels et exercés sous l’autorité hiérarchique du directeur général, n'empêche pas la désignation de DS sur ce site ([Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-60737](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000030881786)).

**II – Périmètres possibles de désignation des DS et des RSS**

**\*Désignation dans le périmètre de mise en place du comité d'établissement**

La désignation des délégués syndicaux dans le périmètre de mise en place du comité d'entreprise ou d'établissement reste possible, si les syndicats ne désignent pas leurs délégués dans un cadre plus restreint.

**\*Désignation dans le cadre d'un établissement distinct**La désignation du délégué peut avoir lieu dans l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ([Art. L. 2143-3, al 4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353635&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).  
Selon les juges, bien que ces dispositions n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales, elles sont d’**ordre public**. Par conséquent, un accord d’entreprise, antérieur à la loi de 2014 et non dénoncé, qui calque le périmètre de désignation des DS sur celui des élections au comité d’entreprise, ne peut pas empêcher un syndicat de désigner un DS au niveau d’un établissement ([Cass. soc. 31 mai 2016, n° 15-21175](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032636385&fastReqId=787617713&fastPos=1)**).**Le découpage en établissements distincts pour les élections des délégués du personnel ne convient pas forcément à la désignation des délégués syndicaux ou des représentants de la section syndicale. En effet il faut que les établissements ainsi constitués répondent aux critères légaux permettant la désignation des DS ([Cass. soc. 24 mai 2016, n° 15-20168](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032600377) et [Cass. soc. 18 janv. 2017, n° 15-27229](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033905440&fastReqId=913174937&fastPos=1)).

\*P**érimètre défini par accord d'entreprise**Un accord d'entreprise peut définir des périmètres pour la désignation des DS. Ce qui n'est pas le cas d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur ([Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-21388](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025861669&fastReqId=455262907&fastPos=1)). L'accord qui divise l'entreprise en établissements distincts pour la désignation des délégués syndicaux s'impose aux organisations syndicales, y compris non signataires, et aux salariés ([Cass. soc. 3 oct. 2007, n° 06-60254](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007523754&fastReqId=814348450&fastPos=1)).  
A défaut de révision ou de dénonciation, l'accord selon lequel les DS sont implantés au niveau des établissements tels que définis pour la mise en place des délégués du personnel s'impose à l'employeur. Ce dernier ne peut pas s'y soustraire au motif de l'évolution de l'organisation de l'entreprise qu'il a décidée unilatéralement ([Cass. soc. 28 janv. 2015, n° 14-15723](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030180753&fastReqId=1683486945&fastPos=1)).  
Un accord collectif peut, par ailleurs, prévoir une **dérogation à la condition d'effectif** de 50 salariés pour la mise en place des comités d'établissement, mais la désignation des représentants syndicaux dans ce périmètre n'est pas automatique.  
En effet l'accord peut :

* prévoir que la mise en place de comité d'établissement dans des unités ne comptant pas 50 salariés, ce qui rend possible la désignation de DS dans ce périmètre ([Cass. soc. 18 mars 2015, n° 14-16596](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030386777&fastReqId=1052478010&fastPos=1)) ;
* ou prévoir un périmètre dérogatoire pour la mise en place de comité d'établissement en excluant expressément la désignation de DS dans ce périmètre ([Cass. soc. 9 avril 2014, n° 13-16774](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000028844709)).

**III – La concordance entre section syndicale et désignation du délégué syndical**

La désignation d'un DS nécessite l'existence d'une section syndicale dans ce même périmètre ([Cass. soc. 23 juin 2010, n° 09-60438](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000022395432)). Pour la désignation d'un délégué syndical dans l'unité économique et sociale ou dans le groupe, voir 5.3.1

# 5.1.3 La section syndicale

**I – Mise en place de la section syndicale**

**\* Conditions**La section syndicale peut être mise en place par :

* chaque syndicat qui est représentatif dans l'entreprise ;
* chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
* ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

La section syndicale peut également être mise en place par une union de syndicats ([Cass. soc. 8 juillet 2009, n° 09-60012)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020838773&fastReqId=909035935&fastPos=1) ou encore par une confédération ([Cass. soc. 13 janv. 2010, n° 09-60155).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021701786&fastReqId=1172373094&fastPos=1) La seule condition à respecter par le syndicat pour constituer une section syndicale est d'avoir « plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement » ([Art. L. 2142-1 du C.T.).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353709&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1929887186&nbResultRech=1) On entend par « plusieurs » au moins deux adhérents ([Cass. soc. 14 déc. 2010, n° 10-60137)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023251715&fastReqId=307202767&fastPos=1).  
Il ne peut exister qu'une seule section syndicale par syndicat au sein d'une même entreprise. Pour autant, la création de la section syndicale n'est soumise à aucune condition particulière d'effectifs de l'entreprise ([Cass. soc. 24 fév. 1993, n° 91-60237)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029903&fastReqId=1153477039&fastPos=1).  
Dans le cas des **entreprises à établissements multiples**, on reconnaît au syndicat la possibilité de créer une section syndicale dans chaque établissement distinct. La création de la section syndicale n'est soumise à aucun formalisme. En pratique, il est conseillé d'en **informer l'employeur** ainsi que l'inspecteur du travail pour se prémunir de toute contestation.

**\* Contentieux**Le contentieux relatif à la création de la section syndicale relève, en premier ressort, de la compétence du tribunal de grande instance [(Cass. soc. 6 mai 1985, n° 84-60623).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007015739&fastReqId=786783042&fastPos=1) Afin de prouver la réalité des deux adhérents, les parties doivent présenter au juge des éléments de preuve, dans le respect du contradictoire. Mais les éléments susceptibles de permettre l’identification des adhérents du syndicat doivent être transmis au seul juge car l'adhésion à un syndicat relève de la vie personnelle des salariés ([Cass. soc. du 8 juillet 2009, n° 09-60031](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000020838785) ; [Cass. soc.du 15 mai 2013, n° 12-19305](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000027431129) ; [Cass. soc. 1er avril 2015, n° 14-18504](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000030448952))[.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020838785&fastReqId=1465141743&fastPos=1) Une action revendicatrice à laquelle participe cinq salariés, ne prouve pas l'existence d'une section syndicale créée par le syndicat qui a initié cette action. L'existence de la section syndicale résulte de la présence de deux adhérents ([Cass. soc. 28 janv. 2015, n° 14-14345](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030174981&fastReqId=763639458&fastPos=1)).

**II – Attributions et moyens de la section syndicale**

La section syndicale a pour vocation d'assurer « la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres » ([Art. L. 2142-1 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353709&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1956077307&nbResultRech=1). Mais elle n'est qu'une émanation du syndicat et elle ne dispose pas de la personnalité juridique.  
De ce fait, la section syndicale ne peut pas présenter de liste aux élections professionnelles [(Cass. soc. 30 mai 2001, n° 00-60159](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046405&fastReqId=210848763&fastPos=1)) ou encore agir en justice en son nom ([Cass. soc. 13 fev. 2008, n° 07-60171](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018132862&fastReqId=1518578286&fastPos=1)). Elle ne peut pas désigner le délégué syndical. La section syndicale dispose tout de même de certaines prérogatives qui lui sont propres mais qui, en pratique, sont mises en œuvre par le DS ou tout autre membre de la section.

**III – Panneaux d'affichage**

L'employeur doit mettre à la disposition de chaque section syndicale un panneau d'affichage individuel distinct de ceux des DP et du CE ([Art. L. 2142-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901616&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).  
L'affichage est libre, un exemplaire des communications affichées devant être transmis simultanément à l'employeur. Toutefois, un employeur ne saurait prendre de sanction disciplinaire à l'égard d'un DS qui aurait omis de transmettre à la direction une copie des communications, sous peine de commettre un délit d'entrave ([Cass. crim. 25 mai 1982, n° 81-93443](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007060146&fastReqId=1723071765&fastPos=1)).  
L'employeur s'expose aussi à un délit d'entrave si, considérant le contenu d'un affichage illicite, il décide de l'enlever de lui-même ([Cass. crim. 11 mai 2004, n° 03-83682)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007599904&fastReqId=160761346&fastPos=1). Il doit faire une demande en justice pour en obtenir le retrait.

**IV – Distribution de tracts**

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent librement être diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail ([Art. L. 2142-4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901617&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Elle n'est pas soumise à communication à l'employeur. La loi ne prévoit pas de modes de diffusion particuliers, ces derniers pouvant être prévus par accords collectifs.  
Si aucun accord ne prévoit de lieu précis de diffusion, l'employeur ne peut en fixer unilatéralement, à l'exclusion de tout autre ([Cass. crim. 27 nov. 1973, n° 73-90495](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007055017&fastReqId=2910468&fastPos=1)).Cette diffusion ne sera illicite que si elle apporte un trouble injustifié à l'exécution normale du travail ou à la marche de l'entreprise.  
Par exemple, est licite :

* la distribution de tracts dans les couloirs menant aux ateliers de travail avant la reprise du travail ([Cass. crim. 21 fév. 1979, n° 77-92618](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007059825&fastReqId=415207742&fastPos=1)) ;
* le dépôt de tracts devant la porte de chaque bureau ([Cass. soc. 27 mai 2008, n° 06-46403)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018896411&fastReqId=2010847457&fastPos=1).

À l'inverse, est illicite :

* le dépôt de tracts sur les bureaux en dehors des heures de travail est illicite ([Cass. soc. 27 mai 1997, n° 95-14850](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037435&fastReqId=1118950965&fastPos=1)) ;
* la distribution de tracts pendant les temps de pause ([Cass. crim. 12 fév. 1979, n° 77-93799](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007060454&fastReqId=357159137&fastPos=1)) ;
* la distribution de tracts pendant les temps de repas dans l'entreprise ([Cass. soc. 9 juin 1983, n° 82-11087](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007012482&fastReqId=1254887226&fastPos=1)) ou pendant les allées et venues du personnel (Cass. soc. 10 mai 1979, n° 78-40900).

**V – Intranet**

Un accord collectif d'entreprise peut autoriser les organisations syndicales à utiliser les moyens d'information (intranet ou messagerie électronique) de l'entreprise. Dans cette hypothèse, l'accord ne peut réserver aux syndicats représentatifs l'usage de ces outils. Tous les syndicats ayant créé une section syndicale doivent en bénéficier ([Cass. soc. 23 mai 2012, n° 11-14930](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000025922415)). Hors accord collectif, la loi autorise les organisations syndicales qui répondent aux critères de respect des valeurs républicaines et d’indépendance et qui ont deux ans d'ancienneté, à diffuser des publications et tracts sur un site syndical accessible depuis l’intranet de l’entreprise, lorsqu'il existe.  
L'utilisation des outils numériques de l'entreprise par les syndicats est soumise à conditions :

* elle ne doit pas gêner pas le bon fonctionnement et la sécurité du réseau informatique ;
* elle ne doit être préjudiciable à la bonne marche de l’entreprise ;
* les salariés doivent rester libres d’accepter ou de refuser un message ([Art. L. 2142-6 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033024118&dateTexte=&categorieLien=id)).

La création d'un site Internet est libre.

**VI – Local syndical**

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun ([Art. L. 2142-8 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025578958&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=364136903&nbResultRech=1)). Celui-ci peut accueillir des réunions syndicales réunissant les salariés.  
Dans les entreprises ou établissements de plus de 1 000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque « section syndicale représentative » un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Les syndicats non représentatifs se partagent dans ce cas un local commun. L'aménagement et l'utilisation du local doivent faire l'objet d'un **accord avec l'employeur** ([Art. L. 2142-9 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901622)). L'employeur doit pourvoir au minimum : tables chaises, téléphone. La ligne téléphonique mis à la disposition des représentants du personnel doit exclure toute possibilité d’interception de leurs communications ou d’identification de leurs correspondants ([CNIL, délib. n° 2005-019 du 3 fév. 2005](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCnil.do?oldAction=rechExpCnil&id=CNILTEXT000017653223&fastReqId=1113847095) ; [Cass. soc. 4 avril 2012, n° 10-20845](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000025662824)). S'il n'est rien prévu légalement pour les entreprises de moins de 200 salariés, rien n'empêche un accord collectif de prévoir l'attribution d'un local aux syndicats. Dans tous les cas, le local syndical doit être distinct de celui des DP ([Cass. crim. 23 janv. 1979, n° 78-92407](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007061031&fastReqId=859874488&fastPos=1)) et, a fortiori, de celui du CE.  
Le contentieux relatif à l'attribution du local syndical relève du tribunal de grande instance ([Cass. soc. 16 avr. 1986, n° 85-60579](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007016472&fastReqId=1154431210&fastPos=1)).

**A NOTER**S'il ne lui est pas interdit de déplacer le local syndical, lorsque cela ne nuit pas à l'activité syndicale, l'employeur ne doit pas en revanche faire obstacle à la libre utilisation de ce local. Il ne peut pas, par exemple, installer les locaux syndicaux dans une annexe de l'entreprise qui nécessite de passer sous un portail électronique, présenter un badge et éventuellement à subir une fouille ([Cass. soc. 13 janv. 2010, n° 08-19917](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000021701750)).

**VII – Réunions**

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois ([Art. L. 2142-10 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901623&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=772233561&nbResultRech=1)). Ces réunions doivent avoir lieu en dehors du temps de travail, sauf pour les représentants du personnel qui peuvent prendre sur leurs heures de délégation. Elles peuvent se tenir dans le local syndical ou dans un autre local prêté à cet effet, mais en aucun cas dans les locaux de travail.

**\*Personnalités extérieures**Les réunions peuvent accueillir des personnalités, syndicales ou non, extérieures à l'entreprise. Lorsqu'il s'agit de personnalités non syndicales, l'employeur doit toujours donner son accord. Un syndicat peut inviter une personnalité syndicale extérieure, librement si la réunion se tient dans le local syndical, ou avec l'autorisation de l'employeur si la réunion a lieu dans autre local de l'entreprise mis à disposition ([Art. L. 2142-10 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901623&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=772233561&nbResultRech=1)).  
L'employeur peut effectivement interdire l'accès à une réunion d'information syndicale à une personnalité syndicale extérieure ([Cass. soc. 12 avril 2016, n° 15-60190](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032418966&fastReqId=1141338174&fastPos=1)).

**CE QU'ON EN PENSE**Quand l’effectif est inférieur à 200, l'employeur ne fournit pas de local, la présence d’un militant extérieur dépend de son bon vouloir. Entre 200 et 1000 salariés, si les adhérents du syndicat « tiennent » dans le local commun, un militant extérieur peut librement s'y rendre. En revanche, le changement de lieu de réunion pour de simples considérations d'espace soumet de nouveau les syndicats à un contrôle de l'employeur. De telles règles sont-elles justifiées ?  
Pendant une grève, le local syndical étant trop petit, une réunion syndicale avait été déplacée dans le réfectoire de l'entreprise comme il était d'usage. L'employeur avait, poursuivi le secrétaire départemental CGT invité à la réunion –qui n'était pour rien dans l'affaire – pour violation du droit de propriété. L'employeur a heureusement été débouté (Appel Nîmes 24 oct. 1989, Dr. Ouv. 1990-289).  
Il faut donc compter sur une pratique plus souple dans les entreprises, et sur l'attribution d'un lieu de de substitution quand le local est trop petit. D'autant plus qu'aujourd'hui les syndicats qui ne sont pas encore représentatifs peuvent créer une section et utiliser le local commun.  
Quoi qu'il en soit, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave s'il refuse à tort à une personnalité syndicale extérieure de venir à une réunion ([Cass. crim 11 mai 1989, n° 87-84544).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007065484&fastReqId=1097126934&fastPos=1)

**\*Salariés non adhérents**Pour ce qui est des salariés de l'entreprise qui ne sont pas adhérents, la loi ne dit rien. Pour autant, on peut penser qu'ils peuvent assister à ces réunions dans les mêmes conditions que les adhérents, il ne faut donc pas hésiter à les y inviter.

**VIII – Négociation collective**

Chaque section dispose de 12 heures par an quand l'entreprise compte au moins 500 salariés et de 18 heures par an quand l'entreprise compte au moins 1 000 salariés ([Art. L. 2143-16 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=39EFAFA7E998EBF39001C8C11F458FBB.tpdila16v_3?idArticle=LEGIARTI000033023290&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)). Ces heures doivent servir à la préparation des négociations collectives et sont attribuées aux membres de la délégation qui négociera.

5.1.4 Le représentant de la section syndicale (RSS)

Le mandat de représentant de la section syndicale est une création que l'on doit à la loi du 20 août 2008. Cette dernière, instaurant une représentativité évolutive, a mis en place un tel mandat dans l'idée de doter les syndicats non représentatifs d'un représentant, chargé de l'animation de la section syndicale, en vue de la préparation des prochaines élections professionnelles et de l'acquisition future de la représentativité.

**I – Désignation du RSS**

**\* Conditions relatives à l'entreprise  
*Effectif.***Pour pouvoir désigner un salarié comme RSS, l'entreprise ou l'établissement concerné doit atteindre un effectif d'au moins 50 salariés. Ce seuil peut être réduit par un **accord collectif** plus favorable. Sachant qu'un accord abaissant le seuil d'effectifs pour la désignation d'un DS ne s'applique pas à la désignation d'un RSS ([Cass. soc. 26 mai 2010, n° 09-60243](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000022279735)). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, et en l'absence d'accord plus favorable, un délégué du personnel (DP) titulaire ([Cass. soc. 27 mars 2013, n° 12-20369](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027252319&fastReqId=970109301&fastPos=1)) pourra être désigné RSS, pour la durée de son mandat et sans moyens supplémentaires. Le seuil des 50 salariés s'apprécie dans les mêmes conditions (durée et période) que pour les délégués syndicaux ([Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-60691](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000030872487); [Cass. soc. 25 janv. 2016, n° 15-16502](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000031953875)).

**Périmètre.**Le périmètre de désignation du RSS est le même que celui du délégué syndical (DS) ([Cass. soc. 14 déc. 2010, n° 10-60221)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023251746&fastReqId=646906182&fastPos=1). Autrement dit le périmètre est l'établissement qui regroupe des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ». Voir la notion d'établissement, 5.1.2  
Par analogie avec la désignation des DS, un RSS peut être désigné au sein d'une UES, dès lors que des élections y ont été organisées. Voir la RPDS n° 838, fév. 2015.  
Dans les structures complexes, s'il peut exister un DS central d'entreprise, il ne peut toutefois pas exister de RSS central d'entreprise ([Cass. soc. 29 oct. 2010, n° 09-60484](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023013321&fastReqId=1664405867&fastPos=1)). En conséquence, un syndicat non représentatif a le choix de créer une section syndicale et désigner un RSS soit au niveau de l'entreprise soit au niveau de chaque établissement distinct ([Cass. soc. 31 mai 2011, n° 10-25688](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024118274&fastReqId=1578176592&fastPos=1)).  
En revanche, un **syndicat représentatif** dans l'entreprise peut désigner un RSS dans un établissement où il n'a pas été reconnu représentatif, et ce peu important qu'il ait déjà désigné un délégué syndical central ([Cass. soc. 13 fév. 2013, n° 12-19662](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027073186&fastReqId=1466821766&fastPos=1), et [Cass. soc. 10 juillet 2013, n° 12-26207](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027710344&fastReqId=1890574536&fastPos=1)). Un syndicat représentatif dans l'entreprise peut également créer une section syndicale et désigner un RSS dans l'un des établissements où il ne lui est pas possible de désigner un délégué syndical faute d'avoir présenté des candidats aux élections dans ce périmètre ([Cass. soc. 14 déc. 2015, n° 14-26517](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031652274&fastReqId=539700150&fastPos=1)).

**\* Conditions relatives au syndicat  
*Section syndicale.***Pour qu'un syndicat puisse désigner un RSS, il doit avoir créé une section syndicale ([voir Mise en place de la section syndicale](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/1-1-3-la-section-syndicale/)). Le jour de désignation du RSS peut coïncider avec le jour de création de la section syndicale ([Cass. soc. 18 nov. 2009, n° 09-60033](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021307365&fastReqId=1769916626&fastPos=1)).

***Syndicat.***À condition d'avoir constitué une section syndicale, peuvent désigner un RSS les syndicats non représentatifs :

* qui sont affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
* 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.

La Cour de cassation a ajouté une condition supplémentaire à la désignation d'un RSS : la transparence financière du syndicat dont elle émane. Cette condition ne figure pas dans la loi, mais les juges estiment que « *tout syndicat doit, pour exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière* » ([Cass. soc. 22 fév. 2017, n° 16-60123](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034087192&fastReqId=233766701&fastPos=1)). Par sa généralité, cette décision de la Cour concerne toutes les prérogatives syndicales, qu'elles soient liées ou non à la représentativité.

**\* Conditions relatives au salarié désigné**Pour pouvoir être désigné RSS, le salarié doit remplir les mêmes conditions que le DS, sauf celle de l'audience électorale. Il doit ainsi :

* avoir 18 ans, une convention collective pouvant abaisser cet âge limite ;
* avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise (quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'un établissement) ;
* n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction ou déchéance de ses droits civiques.

Les **travailleurs mis à disposition** d'une entreprise peuvent être désignés RSS au sein de cette entreprise, s'ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail et s'ils sont inclus dans les effectifs de l'entreprise en application de l'article [L. 1111-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900783) du Code du travail [(Cass. soc. 29 fév. 2012, n° 11-10904).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025434830&fastReqId=1588439506&fastPos=1)Dans les entreprises de travail temporaire (ETT), un salarié **intérimaire** peut être désigné RSS à condition qu'il soit dans les effectifs c'est-à-dire qu'il ait été lié par des contrats de mission d'une durée totale de trois mois au cours de la dernière année civile ([Art. L. 1251-54 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901310&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Peu importe qu'il ne soit pas en mission lors la désignation. Il suffit qu'il n'ait pas informé l'ETT de son souhait de ne plus bénéficier d’un nouveau contrat et que l'ETT ne lui ait pas notifié sa décision de ne plus faire appel à lui ([Cass. soc.11 mai 2016, n° 15-17200](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032530931)).  
Enfin le RSS ne doit pas disposer d’une **délégation écrite d’autorité** permettant de l’assimiler au chef d’entreprise, même si la délégation porte sur un périmètre plus restreint que celui de sa désignation ([Cass. soc. 15 oct. 2015, n° 14-25680](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031337200&fastReqId=991476537&fastPos=1)).

**\* Formalité de désignation**Pour être effective, la désignation d'un RSS doit préciser clairement le périmètre de désignation ([Cass. soc. 15 mai 2013, 12-18275](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027431152&fastReqId=205855650&fastPos=1)) et :

* être notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé, dont une copie doit être adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise ou l'établissement ;
* faire l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

**\* Accord plus favorable**Les dispositions des statuts du syndicat organisant la désignation d'un DS sont également applicables à la désignation d'un RSS, sauf clause contraire ([Cass. soc. 18 nov. 2009, n° 09-65639](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021302443&fastReqId=8892154&fastPos=1)). En revanche, des règles conventionnelles plus favorables pour la désignation des DS qui prévoiraient, par exemple, un abaissement du seuil d'effectif de 50 salariés, ne s'appliquent pas aux RSS ([Cass. soc. 26 mai 2010, n° 09-60243](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022279735&fastReqId=1460761297&fastPos=1)).

**\* Nombre, durée et cumul de mandat  
*Nombre de mandats.***Il ne peut être désigné qu'un seul RSS par section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise ([Cass. soc. 14 déc. 2010, n° 10-60263](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023251742&fastReqId=397506441&fastPos=1)). Le fait qu'un syndicat non représentatif dispose d'un RSS dans un établissement distinct ne l'empêche pas d'en avoir un dans un autre établissement ([Cass. soc. 31 mai 2011, n° 10-26915).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024123512&fastReqId=1621945510&fastPos=1)

***Durée du mandat.***Un salarié ne peut enchaîner deux mandats de RSS. Le mandat du RSS prend automatiquement fin si, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, le syndicat qui l'avait désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise ou l'établissement.Le salarié ne peut alors plus être désigné comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise ou l'un de ses établissements ([Art. L. 2142-1-1, al 3 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019348128), [Cass. soc. 4 juin 2014, n° 13-60205](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029057355&fastReqId=730978439&fastPos=1)).  
Mais si le périmètre de désignation du RSS change à l'occasion des élections suivantes, le même RSS peut être désigné ([Cass. Soc. 25 sept. 2013, n° 12-26612](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028003413&fastReqId=644186067&fastPos=1) ; dans une UES : [Cass. soc. 6 janv. 2016, 15-60138](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031809317&fastReqId=42690169&fastPos=1)). Attention : réorganisation n'est pas toujours synonyme de modification du périmètre électoral ([Cass. soc. 6 janv. 2016, n° 15-14368](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031811654&fastReqId=958205745&fastPos=1)). Autre hypothèse : un syndicat perd sa représentativité à l'occasion des élections. Dans ce cas, il peut désigner comme RSS son ancien DS ([Cass. Soc. 20 mars 2013, n° 11-26836)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027209878&fastReqId=46350971&fastPos=1) ou son ancien représentant syndical au comité d'entreprise ([Cass. soc. 4 nov. 2009, n° 09-60039](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000021250965)).

***Cumul de mandats.***Les fonctions du RSS sont compatibles avec celles de DP, de membre du CHSCT ou de membre du CE.

**\* Contentieux**Sauf fraude, l'employeur a un délai de **quinze jours**, à compter de la notification, pour contester cette désignation devant le tribunal d'instance du lieu de la désignation.  
Les autres organisations syndicales peuvent également contester cette désignation, à compter de la connaissance de la désignation, d'où l'importance de la preuve de l'affichage. La seule voie de recours possible est le pourvoi en cassation dans les dix jours suivant la notification du jugement. L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire.  
Pour valider la désignation d'un RSS, il faut rechercher l'existence de la section syndicale et la validité de sa constitution ([Cass. soc. 5 avr. 2011, n° 10-60290](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023836669&fastReqId=874891123&fastPos=1)). L'annulation judiciaire de la désignation d'un RSS n'a pas d'effet rétroactif sur les actes pris par ce dernier ([Cass. soc. 16 fév. 2011, n° 10-60195](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023612452&fastReqId=1791712528&fastPos=1)).

**II – Missions et attributions du RSS**

Au titre de sa mission, le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs ([Art. L. 2142-1-1, al 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D0D20C81074E4A1921FB308A47A229D0.tpdila23v_2?idArticle=LEGIARTI000025578817&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).

**\* Animation de la vie syndicale**Le RSS peut représenter et animer la section syndicale en collectant les cotisations, affichant les communications syndicales, animant les réunions de la section. Cependant, il n'a pas dans ce domaine un rôle exclusif, d'autres membres de la section syndicale peuvent réaliser ces missions.

**\* Destinataire d'informations**Comme le délégué syndical, le RSS se fait remettre :

* les conventions ou les accords collectifs ([L. 2262-5 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901814&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1862187542&nbResultRech=1) ;
* les modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ([L. 2262-6](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901815&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1238888357&nbResultRech=1) du C.T.) ;
* les documents relatifs à la formation professionnelle ([D. 2323-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=2F53F9C2D926DC8FC1A7ABF30DCE0FCE.tpdila17v_2?idArticle=LEGIARTI000032822522&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)) ;
* le projet de bilan social.

\***Accès à la BDES**Comme le délégué syndical, le RSS doit avoir accès à la **base de données économiques et sociales (BDES)**, obligatoire dans toute entreprise de plus de 50 salariés.  
La BDES centralise les informations nécessaires à la consultation du comité d'entreprise concernant par exemple l'emploi, la durée du travail (temps partiel, aménagement du temps de travail), la formation professionnelle, l'égalité professionnelle (diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles… etc. ([Art. R. 2323-1-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028425834&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Voir le comité d'entreprise, les attributions économiques

**\* Consultation du RSS**De même que le délégué syndical, le RSS devra, préalablement à l'autorisation de l'inspecteur du travail, émettre un avis pour :

* la demande de l'employeur tendant à l'organisation du travail de façon continue pour raisons économiques ([L. 3132-14 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9581FAA1DE0F4CB3B1950DD3CDB328AF.tpdjo15v_1?idArticle=LEGIARTI000018764694&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219) et [Art. R. 3132-13 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9581FAA1DE0F4CB3B1950DD3CDB328AF.tpdjo15v_1?idArticle=LEGIARTI000018534385&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219)) ;
* la possibilité de faire travailler une deuxième équipe pendant les jours de repos accordés en fin de semaine au reste du personnel ([L. 3132-18 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902597&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=150798817&nbResultRech=1) et [Art. R. 3132-13 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9581FAA1DE0F4CB3B1950DD3CDB328AF.tpdjo15v_1?idArticle=LEGIARTI000018534385&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219)).

**\* Pouvoir exceptionnel de négociation**Par principe, la conclusion d'accords collectifs ne peut se faire qu'avec les délégués syndicaux. La loi ménage néanmoins des possibilités de négociation et de conclusion d'accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Ainsi, le RSS pourra devenir un agent de négociation mais seulement sous certaines conditions ([Art. L. 2143-23 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353680&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1844774651&nbResultRech=1)).

***Concernant l'entreprise* :**

* elle doit être dépourvue de DS, soit en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, soit du fait de l'absence de candidat ayant recueilli l'audience minimale nécessaire pour être désigné délégué syndical (10 % des suffrages) ;
* elle doit atteindre un effectif d'au moins 200 salariés ;
* elle doit disposer d'élus du personnel.

***Concernant le RSS* :**

* il doit être désigné par un syndicat non représentatif affilié à un syndicat représentatif au niveau national interprofessionnel ;
* il doit être mandaté par ce syndicat en vue de la négociation et de la conclusion de l'accord ;
* l'accord conclu avec le RSS devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés sans quoi il sera réputé non écrit ([L. 2232-14 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353738&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20141219&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1660827786&nbResultRech=1)).

La faculté des élus du personnel et des salariés mandatés à négocier des accords ayant été largement étendue par les lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016, l'accès des RSS aux négociations collectives est devenu assez hypothétique. Voir la négociation en l'absence de délégués syndicaux-

**III – Exercice du mandat de RSS**

**\* Heures de délégation**Le RSS dispose d'un temps légal de délégation de **quatre heures par mois**. L'utilisation, le paiement et la contestation de l'utilisation de ces heures de délégation sont les mêmes que pour les autres institutions représentatives du personnel.  
Lorsque le RSS est en **forfait jours**, ses 4 heures de délégation sont regroupées en une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié ([Art. L. 2142-1-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353690&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).  
Le crédit d'heures accordé à chaque section syndicale pour la préparation de la négociation collective d'entreprise « au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise » ([Art. L. 2143-16 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=DD1E0F6CA5F7C4A81FB366708CE8B56A.tpdila10v_1?idArticle=LEGIARTI000033023290&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=*)) se répartit librement entre les membres de la section.

**CE QU'ON EN PENSE**Si le RSS n'est pas amené, en principe, à négocier l'accord, nous défendons l'idée qu'en tant que membre de la section syndicale, il peut bénéficier de ce crédit d'heures afin d'élaborer une stratégie d'action face à cette négociation.

**\* Liberté de déplacement**Le RSS, tout comme le DS, peut se déplacer librement dans l'entreprise pour l'exercice de ses fonctions.

**\* Affichage**Il peut afficher les communications syndicales librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du CE (pour plus de détails, [voir Attributions et moyens de la section syndicale](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/1-1-3-la-section-syndicale/)).

**\* Distribution de tracts**Le RSS peut librement diffuser des publications et des tracts syndicaux aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail (pour plus de détails, [voir Attributions et moyens de la section syndicale](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/1-1-3-la-section-syndicale/)).

**\* Protection du mandat**Comme le DS, le RSS est un salarié protégé pendant la durée de son mandat et, pendant douze mois à compter de la fin de celui-ci, sous réserve d'avoir exercé son mandat pendant un an.