

Si la loi du 20 août 2008 a profondément bouleversé les règles de la représentativité syndicale en donnant une place centrale aux élections professionnelles, la section syndicale reste la première phase pour l'implantation d'un syndicat et l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Elle regroupe des salariés adhérents d'une organisation syndicale et assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

La constitution d'une section syndicale

La constitution d'une section syndicale est peu contraignante. Elle peut en effet être établie dans un établissement, **quelque soit son effectif**. En revanche, le syndicat doit :

- **être représentatif** dans l'entreprise ou l'établissement où la section est créée ;
- **OU être affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel** (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) ;
- **OU satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et être légalement constitué depuis au moins 2 ans et avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise concernée**. La Cour de cassation a également ajouté la condition de **transparence financière**.

Le syndicat doit également avoir au moins **2 adhérents** dans l'établissement où la section est créée.

Aucune formalité n'est prévue pour la **création d'une section syndicale** et **aucune organisation interne** n'est imposée. En pratique, les sections syndicales avertissent l'employeur par **lettre recommandée avec accusé de réception** ou par **lettre remise en main propre** et en adressant **une copie à l'inspecteur du travail**.

Moyens et missions de la section syndicale

Une section syndicale **n'est pas une instance représentative du personnel** et **n'a pas la personnalité juridique** qui lui permet d'accomplir des actes liés à ce statut. Elle ne peut donc pas conclure de protocole d'accord préélectoral, présenter de liste aux élections professionnelles ou encore agir en justice.

En revanche, la section syndicale :

- **collecte les cotisations syndicales** à l'intérieur de l'entreprise ;
- **affiche et distribue les documents syndicaux** (tracts syndicaux) dans l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du personnel ;
- utilise **l'intranet ou la messagerie électronique** de l'entreprise pour diffuser les publications et tracts syndicaux ;
- organise des **réunions** (une fois par mois)

Local

Les moyens matériels octroyés aux sections syndicales varient selon l'effectif de l'entreprise : si l'établissement occupe **moins de 200 salariés**, l'employeur n'est pas tenu de mettre un local à la disposition des sections syndicales, sauf accord collectif contraire.

Panneaux d'affichage

Chaque section syndicale dispose de **panneaux distincts de ceux du CSE** et sur lesquels elle peut afficher ses communications **aux membres de la section** et de **l'ensemble des salariés de l'entreprise**.

Le contenu est quand à lui librement déterminé par la section syndicale, sous réserve que l'information soit de **nature syndicale** et qu'elle ne contienne pas d'**injures, de diffamation** etc.

Les modalités de mise à disposition des panneaux à chaque section syndicale doivent faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

Un exemplaire des affiches doit être remis à l'employeur **simultanément** à l'affichage.

Les réunions syndicales

Pour informer et former les adhérents et les salariés, la section syndicale peut organiser une réunion dans l'enceinte de l'entreprise, **une fois par mois et en dehors du temps de travail** des participants. La réunion mensuelle se tient **dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail** suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Dans le cadre de la réunion mensuelle, les sections syndicales peuvent inviter :

- **des personnalités syndicales extérieures de l'entreprise** dans les locaux syndicaux mis à leur disposition ou, avec l'accord de l'employeur, dans d'autres locaux mis à leur disposition ;
- **des personnalités extérieures autres que syndicales**, avec l'accord de l'employeur.

Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée **à l'intérieur de l'entreprise**. En général, elle est organisée par le **représentant de la section syndicale** (cf. ci-dessous) ou le **délégué syndical** selon que le syndicat qui a constitué la section syndical est **représentatif ou non**.

Le représentant de section syndicale (RSS)

Dans les établissements **d'au moins 50 salariés** (enseignants compris), chaque syndicat qui constitue une section syndicale peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un RSS pour le représenter au sein de l'entreprise. Il ne peut être désigné que par **un syndicat non représentatif** (qui n'a pas obtenu l'audience de 10% lors des dernières élections professionnelles).

Cela signifie que **les syndicats représentatifs** ne peuvent pas désigner de RSS : ils disposent de la faculté de désigner un **délégué syndical** aux prérogatives plus étendues.

Dans les entreprises **de moins de 50 salariés** (enseignants compris), les syndicats non représentatifs qui constituent une section syndicale peuvent désigner, un **membre titulaire de la délégation du personnel au CSE** comme représentant de section syndicale.

Conditions de la désignation

Le RSS doit :

- être âgé **d'au moins 18 ans révolus** ;
- travailler dans l'établissement depuis **un an au moins** ;
- et n'avoir fait l'objet d'**aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques**.

Prérogatives du représentant de section syndicale

Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à **l'exception de la négociation et de la signature des accords collectifs**.

En revanche, si en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, aucun délégué syndical n'a pu être désigné ou s'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise, le RSS désigné par une organisation syndicale affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel **peut être mandaté pour négocier et conclure des accords d'entreprise.**

Il peut formuler **des propositions, des revendications ou des réclamations** et assure l'**interface entre les salariés et l'organisation syndicale** à laquelle il appartient.

Dans les entreprises **d'au moins 50 salariés**, le RSS dispose de **4 heures de délégation par mois**. Ce temps est considéré comme du **temps de travail** et payé à **échéance normale**.

Le RSS peut rencontrer les salariés **sur leur poste de travail**, à condition de ne pas apporter une gêne trop importante **pendant ses heures de délégation**.

Protection du représentant de section syndicale

Le RSS bénéficie des dispositions du travail relatives aux délégués syndicaux : il est un **salarié protégé**. Autrement dit, si l'employeur souhaite procéder à son licenciement, il devra obtenir au préalable **l'autorisation de l'inspecteur du travail**.

Fin du mandat de représentant de section syndicale

Le mandat du RSS prend fin à l'issue des **premières élections professionnelles suivant sa désignation** dès lorsque le syndicat qui l'a désigné **n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise**.

Le salarié, qui perd alors son mandat de RSS, ne peut pas être désigné à nouveau comme RSS jusqu'aux **six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise**.

En revanche, si le syndicat **est reconnu représentatif** à l'issue des premières élections professionnelles, alors il peut être désigné **délégué syndical**. Si le syndicat devenu représentatif **ne le désigne pas délégué syndical**, alors son mandat s'achève.

Textes de référence : [C. trav., art. L. 2142-1-1 et s](#) ; [C. trav., art. L. 2142-1 et s](#) ; [C. trav., art. L. 2142-10 et L.2142-11](#).

