



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° A2421026	
Décision attaquée : 24 octobre 2024 du tribunal judiciaire de Beauvais	

La société ICTS France C/ Le syndicat Union départementale Force ouvrière de l'Oise	
Sylvaine Laulom, avocate générale	AVIS de l'avocat général

Le transfert d'entreprise au sens de l'article L.1224-1 du code du travail soulève des difficultés particulières lorsqu'il s'agit d'apprécier si les mandats des représentants des travailleurs doivent être maintenus au sein de l'entreprise d'accueil [1](#). Les articles L. 2143-10 et L. 2314-35 du code du travail, qui doivent être interprétés à la lumière de l'article 6 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, conditionnent le maintien des mandats à la conservation d'une autonomie de l'entité transférée ainsi qu'au maintien des conditions nécessaires à la désignation des représentants des travailleurs ou à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs (article 6 de la directive), ce qui en droit français signifie qu'un établissement distinct puisse être caractérisé, sachant que ce dernier est défini différemment selon qu'il constitue le périmètre d'implantation d'un CSE ou d'un délégué syndical. Le présent pourvoi soulève plus particulièrement la question de l'appréciation des conditions du maintien d'un mandat de délégué syndical et de la charge de la preuve de l'autonomie de l'entité transférée.

1. Rappel des faits et de la procédure

L'Union départementale Force ouvrière de l'Oise a désigné un délégué syndical en 2018 au sein de la société Securit'air sur le site de l'aéroport de [Localité 2]. Le marché de la

sécurité aéroportuaire de l'aéroport de [Localité 2], antérieurement détenu par la société Sécurit'air, a été repris par la société ICTS France à compter du 1^{er} juin 2024.

Le contrat de travail du délégué syndical a été transféré à la société ICTS France, après autorisation de l'inspection du travail sur le fondement de l'article L. 2414-1 du code du travail, le 29 mai 2024.

Dans sa décision non contestée, l'inspectrice du travail a considéré que " *la société ICTS va reprendre le marché de sûreté aéroportuaire confié actuellement à la société SECURIT AIR et poursuivre, dans les mêmes locaux et avec les mêmes équipements, la même activité à laquelle étaient affectés l'ensemble des salariés du service de sûreté de SECURIT AIR, de sorte qu'il existe un transfert d'éléments corporels et incorporels significatifs nécessaires à l'exploitation* ".

Ainsi, l'identité de l'entité économique autonome est maintenue et elle poursuit le même objectif à savoir assurer les prestations de sûreté auprès du gestionnaire de l'aéroport [Localité 1] [Localité 2].

Il en résulte que le transfert d'une entité économique autonome dont l'activité est maintenue est caractérisée ".

Par courrier daté du 3 juin 2024 et réceptionné le 27 juin 2024, l'Union départementale FO de l'Oise a informé la société ICTS France de la désignation de [E] [X] en qualité de délégué syndical au sein de l'établissement aéroport de [Localité 2].

Parallèlement, le syndicat FO ICTS a désigné un autre salarié, M. [K], en tant que délégué syndical sur le périmètre Aéroport de [Localité 2], le 5 juin 2024.

Par requête datée du 5 juillet 2024, la société ICTS France a saisi le tribunal judiciaire aux fins principales d'annuler la désignation par le syndicat FO Union départementale de l'Oise de [E] [X] en qualité de délégué syndical d'établissement de la société ICTS France, périmètre aéroport de [Localité 2]. Elle a également requis la convocation du syndicat FO ICTS et de M. [K] qui ont demandé l'annulation de la désignation de M. [X].

Par jugement du 24 octobre 2024, le tribunal judiciaire de Beauvais a déclaré que le mandat de [E] [X] de délégué syndical FO pour le site de l'établissement aéroport de [Localité 2] subsiste au 1^{er} juin au sein de la société ICTS France.

2. Entité économique ayant conservé son identité, autonomie et établissement distinct

2.1. Les conditions du maintien du mandat de délégué syndical

Afin de garantir les droits des salariés lors de transfert d'entreprise, la directive 77/187/CEE, à laquelle s'est substituée la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, prévoit le transfert des contrats de travail.

La protection des droits des salariés lors de transfert d'entreprise passe également par un maintien de la représentation des travailleurs de l'entité transférée. Ainsi que l'indiquait l'avocat général dans ses conclusions sous l'arrêt UGT-FSP, " *un employeur qui vient de reprendre une entreprise dans le cadre d'un transfert, au sens de la directive, peut tout à*

fait envisager de prendre des mesures importantes de restructuration. Or, de telles mesures peuvent revêtir un intérêt considérable, pour ne pas dire une source de préoccupation, pour les travailleurs transférés. Dans de telles circonstances, les représentants des travailleurs seront appelés à jouer un rôle important voire de premier plan ” 2.

C'est l'objet de l'article 6 de la directive selon lequel lorsque l'entité transférée “ conserve son autonomie , le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par le transfert subsistent, selon les mêmes modalités et suivant les mêmes conditions qu'avant la date du transfert en vertu d'une disposition législative, réglementaire, administrative ou d'un accord, sous réserve que les conditions nécessaires pour la formation de la représentation des travailleurs soient réunies ”. L'alinéa suivant prévoit une exception à cette survie “ *lorsque les conditions nécessaires à la désignation des représentants des travailleurs ou à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs sont réunies* ”.

Enfin, si l'entité perd son autonomie, “ *les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs transférés qui étaient représentés avant le transfert continuent à être convenablement représentés durant la période nécessaire à une nouvelle formation ou désignation de la représentation des travailleurs, conformément à la législation ou pratique nationale* ”.

La directive exige donc que les travailleurs soient représentés après le transfert. Cette représentation se poursuivra à l'identique en cas de maintien de l'autonomie de l'entité transférée, dès lors que les conditions nécessaires pour la formation de la représentation des travailleurs sont réunies . Elle se fera par une nouvelle représentation si les conditions de formation sont réunies. Dans le cas contraire, les salariés doivent pouvoir être représentés pendant la période de transition à l'issue de laquelle de nouveaux représentants seront désignés.

L'article 6 de la directive a été transposé en droit interne en 1982 et ce sont aujourd'hui les articles L. 2143-10 du code du travail, pour le délégué syndical, et L. 2314-35 pour le comité social et économique qui organisent le maintien des mandats des représentants syndicaux et du comité social et économique.

Selon l'article L. 2143-10 du code du travail, “ *en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique*.

Il en est de même lorsque la modification porte sur un établissement au sens de l'article L. 2143-3 ”.

Aux termes de l'article L. 2314-35 du code du travail, “ *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1 du code du travail, le mandat des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique*.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification mentionnée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des

membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique intéressé”.

Il résulte de ces textes que le mandat du représentant du personnel sera maintenu si trois conditions sont remplies :

- un transfert d'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail doit être intervenu ou pour reprendre les termes de la directive 2001/23, une entité économique maintenant son identité doit avoir été transférée;
- l'entité économique transférée doit conserver une autonomie;
- les conditions nécessaires à la désignation des représentants des travailleurs doivent être réunies, ce qui pour le droit français suppose notamment qu'un établissement distinct, qui constitue le cadre d'implantation des représentants du personnel, subsiste ou puisse être identifié.

Il convient donc de distinguer trois notions, qui présentent nécessairement d'assez grandes similitudes :

- l'entité économique maintenant son identité, au sens de l'article L. 1224-1,
- entité qui doit être autonome, selon l'article 6 de la directive, transposée aux articles L. 2143-10 et L. 2314-35,
- et qui doit constituer un établissement distinct, notion fonctionnelle qui n'est pas défini de manière identique pour le CSE et pour la représentation syndicale.

2.2. La notion d'autonomie au sens de l'article 6 § 1 de la directive 2001/83

Avant que la Cour de Justice ne vienne le préciser dans le seul arrêt qui, jusqu'à présent, concerne l'interprétation de l'article 6 de la directive, on pouvait penser que les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail supposaient nécessairement une autonomie. En d'autres termes, dès lors qu'il était reconnu que le transfert portait sur une entité économique qui maintenait son identité, cette entité transférée possédait une autonomie, au sens de l'article 6 de la directive ³.

Ce n'est pas l'interprétation retenue par la Cour de Justice ⁴. La Cour considère que la notion d'autonomie de l'article 6 de la directive, qui conditionne le maintien des représentants du personnel, ne se confond pas avec celle du maintien de l'identité de l'entité transférée, qui conditionne l'application de la directive, car le moment d'appréciation de l'existence d'une entité économique qui maintient son identité n'est pas celui de l'appréciation de l'autonomie: “ la question relative au maintien de l'identité s'apprécie au moment de l'opération de cession conventionnelle ou de fusion de l'entité économique concernée. Ce n'est que si l'identité de cette entité est maintenue qu'une telle opération peut être qualifiée de "transfert" au sens de cette directive. En revanche, la question

relative à l'autonomie ne s'apprécie qu'à partir du moment où l'existence du transfert, au sens de la directive 2001/23, a déjà été constatée".

La Cour européenne définit cette notion, qui doit recevoir une interprétation autonome et uniforme. Pour la Cour, l'élément central est l'existence de pouvoirs organisationnels propres attribués aux responsables de l'entité transférée. La notion d'autonomie, au sens de la directive, signifie " *les pouvoirs accordés aux responsables de cette entité, d'organiser, de manière relativement libre et indépendante, le travail au sein de ladite entité dans la poursuite de l'activité économique qui lui est propre et, plus particulièrement, les pouvoirs de donner des ordres et des instructions, de distribuer des tâches aux travailleurs subordonnés relevant de l'entité en cause ainsi que de décider de l'emploi des moyens matériels mis à sa disposition, ceci sans intervention directe de la part d'autres structures d'organisation de l'employeur*".

Peu importe que ces pouvoirs aient été, suite au transfert, redistribués. De même le simple changement des supérieurs hiérarchiques les plus élevés ne remet pas en cause cette autonomie. En revanche, une réduction de ces pouvoirs serait de nature à compromettre l'autonomie nécessaire à la survie de la représentation des salariés. La Cour estime que, dans cette dernière hypothèse, les intérêts des salariés ne sont plus les mêmes. Le mandat des représentants des travailleurs concernés doit alors être limité à la seule période nécessaire à une nouvelle formation ou désignation de la représentation des travailleurs.

Avant même l'arrêt de la Cour européenne de 2010, la chambre sociale avait refusé de tenir compte de l'adjectif "juridique" malencontreusement accolé par le législateur français au terme "d'autonomie" pour ne retenir que l'autonomie de fait ⁵.

A la suite de l'arrêt UGT-FSP, la chambre sociale, dans un arrêt du 15 novembre 2011 ⁶, a réintroduit son contrôle sur la caractérisation de l'autonomie de l'entité en cause et repris la définition issue de l'arrêt de la Cour de Justice: " *Par arrêt du 29 juillet 2010 (C-151/09, UGT-FSP), la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit qu'une entité économique transférée conserve son autonomie, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la Directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, dès lors que les pouvoirs accordés aux responsables de cette entité, au sein des structures d'organisation du cédant, à savoir le pouvoir d'organiser, de manière relativement libre et indépendante, le travail au sein de ladite entité dans la poursuite de l'activité économique qui lui est propre et, plus particulièrement, les pouvoirs de donner des ordres et des instructions, de distribuer des tâches aux travailleurs subordonnés relevant de l'entité en cause ainsi que de décider de l'emploi des moyens matériels mis à sa disposition, ceci sans intervention directe de la part d'autres structures d'organisation de l'employeur, demeurent, au sein des structures d'organisation du cessionnaire, en substance, inchangés*".

2.3. L'établissement distinct: une notion qui se décline différemment selon l'instance représentative

Enfin, l'entité transférée doit conserver ou devenir un établissement distinct.

On a pu soutenir que dès lors que l'autonomie de l'entité est caractérisée, l'établissement distinct pourrait également l'être. Ainsi la définition de l'autonomie se rapprocherait de celle

de l'établissement distinct ⁷. Selon P. Morvan, “ *la notion d'établissement distinct*”, au sens du droit français, se dessine derrière la notion “d'autonomie” au sens de l' article 6 de la directive n ° 2001/23. La similitude des concepts ressort des motifs de l'arrêt UGT-FSP (pts 43 et 46) qui recourent la définition (dite fonctionnelle) de l'établissement distinct adoptée par la jurisprudence française. Autrement dit, les éléments de définition de “l'autonomie” de l'entreprise, au sens de l' article 6 de la directive n ° 2001/23 , sont largement ceux de “l'établissement distinct ” en droit interne”⁸.

En réalité, bien que nécessairement proches, ces deux notions peuvent ne pas se recouper, notamment parce que l'établissement distinct est une notion fonctionnelle, dont la définition est appréhendée différemment selon l'instance représentative en cause. Par ailleurs, le fait que la procédure de reconnaissance de l'établissement distinct soit différente pour le CSE et pour le délégué syndical conduit à une approche de l'établissement distinct différente dans le contexte d'un transfert d'entreprise, comme le montre la rédaction différente des articles L. 2143-10 du code du travail et L. 2314-35.

Ainsi, lorsque le transfert d'activité n'est que partiel et qu'il ne constitue pas un établissement distinct de l'entreprise doté d'institutions propres, les mandats des salariés des comités d'entreprise et aujourd'hui des CSE, dont le contrat de travail s'est poursuivi, cesse à la date du transfert ⁹.

La situation est différente pour les délégués syndicaux, dont le mandat se poursuivra dès lors que l'entité transférée conserve son autonomie et qu'un établissement distinct au sens de l'article L. 2143-3 du code du travail, c'est à dire qu'un 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, pourra être caractérisé .

L'article L. 2143-3 du code du travail est d'ordre public quant au périmètre de désignation d'un délégué syndical ¹⁰. La conséquence est que si cet article n'ouvre qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives de désigner un délégué syndical au sein d'un établissement distinct, ni un accord collectif de droit commun, ni l'accord d'entreprise prévu par l'article L. 2313-2 du code du travail, concernant la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement ne peuvent priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau d'un établissement au sens de l'article L. 2143-3. Peu importe à cet égard, qu'un transfert simplement partiel soit intervenu.

Si les conditions sont remplies, la poursuite du mandat est de plein droit et l'organisation syndicale n'a pas à procéder à une nouvelle désignation. Le mandat subsiste par le seul effet de la loi ¹¹, peu importe à cet égard, que l'organisation syndicale ne soit pas représentative dans l'entreprise d'accueil. Le mandat sera maintenu jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise d'accueil ¹².

3. Le pourvoi

En l'espèce, le transfert du contrat de travail du salarié a été autorisé par l'inspection du travail, qui dans sa lettre, reconnaît l'existence d'un transfert d'entreprise. Il ressort d'une jurisprudence constante que “ *lorsqu'une autorisation administrative pour le transfert du contrat de travail d'un salarié investi de mandats représentatifs a été accordée à l'employeur, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des*

pouvoirs, remettre en cause l'appréciation par l'autorité administrative de l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ” [13](#).

La première condition d'application de l'article L. 2143-10 du code du travail doit donc être considérée comme remplie.

3.1. Transfert partiel d'activité et maintien des mandats

La première branche du moyen soutient, en prenant appui sur les décisions du 17 décembre 2008 et du 14 février 2024, que le maintien des mandats ne peut être admis lorsque le transfert ne concerne qu'un transfert partiel d'activités, ne constituant pas un établissement distinct. Néanmoins, lorsqu'est en cause le maintien du mandat de délégué syndical, le fait que le transfert ne concerne qu'un transfert partiel d'activités est indifférent. Dès lors qu'une entité économique maintenant son identité est reconnue, il convient de rechercher si, au jour du transfert, cette entité a conservé une autonomie.

Le tribunal judiciaire n'avait donc pas à rechercher, contrairement à ce que soutient le pourvoi, si l'entité économique autonome objet du transfert correspondait au cadre dans lequel ces représentants ont été élus ou désignés et dans lequel ils exerçaient leur mandat. C'est bien l'existence d'une autonomie de fait, de l'entité économique ayant fait l'objet du transfert, qui devait être recherchée par le juge.

3.2. La charge de la preuve de l'autonomie

La deuxième branche du pourvoi reproche au tribunal judiciaire d'avoir inversé la charge de la preuve et violé les articles 1353 du code civil, ensemble l'article L. 2143-10 du code du travail, en affirmant, pour dire que le mandat de délégué syndical que détenait le salarié au sein de la société Securit'Air s'est poursuivi postérieurement au transfert, que la société ICTS France échoue à caractériser une perte d'autonomie de l'entité économique transférée, faute notamment de préciser les pouvoirs décisionnels octroyés aux responsables de l'entité économique avant le transfert du marché au 1^{er} juin 2024.

Concernant la preuve de l'établissement distinct, une distinction est opérée par la chambre sociale selon qu'il s'agit de prouver le périmètre de représentation du CSE ou de la représentation syndicale [14](#).

Concernant le périmètre des CSE, la Cour de cassation considère que la charge de la preuve de l'inexistence d'un établissement distinct est partagée entre d'une part, l'employeur qui dispose des documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise et, d'autre part, ceux qui contestent la décision unilatérale de ce dernier : *“ lorsqu'ils sont saisis d'un recours dirigé contre la décision unilatérale de l'employeur, le DIRECCTE et le tribunal d'instance se fondent, pour apprécier l'existence d'établissements distincts au regard du critère d'autonomie de gestion ainsi défini, sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation de la décision unilatérale prise par ce dernier ”* [15](#).

En revanche, concernant la représentation syndicale, c'est à celui qui se prévaut de la persistance ou de l'existence du caractère distinct d'un établissement, et donc à l'organisation syndicale qui entend désigner un délégué syndical au sein d'un établissement distinct, d'en apporter la preuve, lorsque sa décision est contestée [16](#). La

solution est réaffirmée dans un arrêt du 9 novembre 2022 où le syndicat s'était contenté d'invoquer devant le juge la faculté que lui donne le code du travail de procéder à la désignation d'un délégué syndical sur un périmètre plus restreint que celui prévu pour la mise en place des CSE ¹⁷. La chambre sociale précise également le rôle du juge qui doit caractériser l'existence du caractère distinct de l'établissement à la date de la désignation syndicale.

Plusieurs raisons peuvent justifier cette différence dans la charge de la preuve de l'établissement distinct.

Tout d'abord, comme le relève la lettre de la chambre sociale, commentant l'arrêt du 22 janvier 2020, *“ cette différence s'explique par le fait que la détermination du périmètre de mise en place des CSE incombe d'abord à l'employeur, qui dispose des documents permettant d'établir l'existence ou non du critère d'autonomie de gestion. Cependant, celui qui conteste la décision doit préciser en quoi il l'estime contraire au critère légal pour que l'autorité administrative ou le juge judiciaire puissent trancher efficacement le litige ”*.

Ensuite, la définition de l'établissement distinct est différente pour les deux types de représentation et autant les organisations syndicales ont la capacité d'apporter les différents éléments permettant de démontrer l'existence d'une communauté de travail, ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques par rapport aux salariés des autres établissements, autant il leur est difficile d'accéder aux documents relatifs à l'organisation économique et de gestion de l'entreprise qui doivent permettre de caractériser l'autonomie de gestion nécessaire pour caractériser un établissement distinct pour les CSE.

Enfin, le cadre contentieux est différent. Dans le cadre de la représentation élue, la détermination des établissements distincts relève par principe d'un accord d'entreprise. Faute de parvenir à un tel accord après négociations effectivement menées et de façon loyale, cette détermination relève d'une décision unilatérale de l'employeur, laquelle peut être contestée devant le Direccte dont la décision peut elle-même être contestée devant le juge judiciaire. Dans le cadre de la représentation syndicale, à défaut d'accord, cette détermination résultera d'une décision unilatérale d'un syndicat de constituer une section syndicale dans un espace donné et d'y désigner un représentant de section ou un délégué syndical, désignations qui pourront alors être contestées par l'employeur devant le juge judiciaire.

En l'espèce, ce qui est en cause n'est pas la preuve du caractère distinct de l'établissement mais l'autonomie de l'entité économique qui a été transférée. La transposition de la solution définie pour la preuve d'un établissement distinct comme cadre de désignation d'un délégué syndical n'est pas adaptée.

En effet, les conditions qui ouvrent le droit au maintien du mandat doivent être appréciées au moment où le transfert intervient et où l'entreprise transférée (au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail) intègre une nouvelle structure. Il sera donc extrêmement difficile pour les organisations syndicales d'avoir accès aux informations qui doivent permettre d'établir le maintien ou non d'une autonomie. C'est donc l'entreprise qui doit fournir les éléments permettant de démontrer, qu'au jour du transfert, l'entité économique ne dispose plus d'une autonomie, telle qu'elle a été définie par la Cour de justice et la Cour de cassation. Une autre interprétation ne permettrait pas de garantir l'effet utile de l'article 6 de la directive.

Il revient alors à l'organisation syndicale d'apporter les éléments permettant de contester la position de l'employeur et éventuellement, de démontrer si cela est contesté, l'existence d'un établissement distinct.

Au final, la situation probatoire est plutôt similaire à celle de la preuve de l'établissement distinct comme périmètre d'implantation des CSE et la solution la plus adaptée serait d'admettre de la même manière une preuve partagée.

Lorsqu'il est saisi, le tribunal judiciaire, pour apprécier si le mandat d'un délégué syndical est maintenu, devrait se fonder sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entité transférée (au jour du transfert) qui doivent permettre d'apprécier l'inexistence d'une autonomie et sur les documents remis par les organisations syndicales pour contester la position de l'employeur et pour établir l'existence d'un établissement distinct.

Or, en l'espèce, l'employeur apportait essentiellement des éléments qui auraient permis de caractériser l'existence d'un établissement distinct pour un CSE mais pas la perte d'autonomie de l'entité transférée et c'est ce que le tribunal judiciaire a constaté, après avoir rappelé la notion d'autonomie au sens de la jurisprudence européenne.

Il a conclu, " *le tribunal constate ainsi que l'employeur n'établit pas que les pouvoirs, accordés aux responsables du site aéroportuaire de [Localité 2], d'organiser le travail au sein de cette entité, et plus particulièrement les pouvoirs de donner des ordres et des instructions, de distribuer des tâches aux travailleurs subordonnés relevant du marché de la sécurité aéroportuaire de [Localité 2] ainsi que de décider de l'emploi des moyens matériels mis à disposition de l'entité, ceci sans intervention directe de la part du siège de la société ICTS France, ont été réduits au 1^{er} juin 2024* ".

En revanche, de son côté, l'organisation syndicale se contentait d'alléguer l'existence d'une autonomie sans apporter aucun élément lui permettant de soutenir ses allégations ni démontrer l'existence d'un établissement distinct au jour du transfert.

Certes l'existence de cet établissement semble découler de l'existence de l'entité économique maintenant son identité et du fait que les conditions d'organisation du travail ne semblaient pas avoir été modifiées au moment du transfert. Les salariés continuaient à travailler sur le site de l'aéroport de [Localité 2], étaient apparemment soumis à une organisation du travail propre à ce site et en charge de l'activité spécifique de la sécurité au sein de cet aéroport. Cet ensemble d'éléments pouvait laisser supposer l'existence d'une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. Néanmoins, les conclusions devant le tribunal judiciaire ne font état d'aucun élément avancé par l'organisation syndicale pour justifier de sa position.

Si l'on admet ainsi une preuve partagée des conditions du maintien de l'autonomie et de l'existence d'un établissement distinct, le tribunal judiciaire ne pouvait constater l'existence d'une autonomie sur le fondement des seuls documents produits par l'employeur alors que de son côté l'organisation syndicale se contentait de contester la perte d'autonomie de l'établissement du site aéroportuaire de [Localité 2] sans apporter aucun élément à l'appui de cette contestation et sans par ailleurs démontrer de l'existence d'un établissement distinct .

C'est la raison pour laquelle je suis d'avis de casser la décision du tribunal judiciaire .

Si vous décidiez que la preuve de l'absence d'autonomie repose sur l'employeur et que le tribunal judiciaire a justifié sa décision, il conviendrait alors de répondre à la 4^{ème} branche du moyen selon laquelle le tribunal judiciaire a méconnu son office en refusant de résoudre le litige né de la concurrence entre les deux désignations des délégués syndicaux par des organisations syndicales affiliées à une même confédération.

Dès lors que le tribunal judiciaire reconnaissait que le mandat du délégué syndical était maintenu, la poursuite du mandat était de plein droit et l'organisation syndicale n'avait pas à procéder à une nouvelle désignation. Le mandat subsistait par le seul effet de la loi.

C'est ce qu'a constaté le tribunal qui a conclu : " il en résulte que la perte d'autonomie de l'entité économique n'est pas démontrée par la société ICTS France, de sorte que le mandat syndical du salarié s'est poursuivi au 1^{er} juin 2024 ".

La désignation de M. [K] était donc postérieure . C'est la raison pour laquelle, le tribunal judiciaire a pu juger sans méconnaître son office que : " *le tribunal constate qu'aucune prétention visant à annuler la désignation, par le syndicat Force ouvrière (FO) ICTS, de [B] [K] en qualité de délégué syndical au sein de l'établissement de l'aéroport de [Localité 2] n'est formulée. Si l'employeur demande à la juridiction de trancher le conflit de désignations, il n'en demeure pas moins qu'il sollicite seulement l'annulation de "la désignation surnuméraire et chronologiquement postérieure, soit celle de Monsieur [X]". En outre, l'Union départementale force ouvrière de l'Oise et [E] [X] se contentent de soutenir que cette désignation est irrégulière, sans en tirer de conséquence juridique dans le cadre de la présente instance. Partant, le tribunal n'a pas à statuer sur la validité de la désignation de [B] [K] "*

Le pourvoi pourrait alors être rejeté.

AVIS DE CASSATION .

¹ Sur cette question, *Droit de la représentation du personnel* , Dalloz Action, 2025-2026, § 131 et suivants. P. Morvan, Transfert d'entreprise. Effets. Relations collectives : JCl. Travail Traité, fasc. 19-54, juillet 2025, § 67 et suivants. G. Auzero, "Modification dans la situation juridique de l'employeur et établissement distinct", *JCP S* 2022, p. 1088. G. Duchange, "Restructuration et établissement", *Cah.soc.* 2017, p. 316.

² Conclusions présentées le 6 mai 2010 par E. Sharpston, aff. UGT-FSP, C-151/09, § 46.

³ En ce sens P.-Y. Verkindt, "L'incidence des transferts d'entreprise sur les instances de représentation du personnel", *Droit Social* 2005, p. 752.

⁴ CJUE, 29 juillet 2010, C-151/09, UGT-FSP.

⁵ Soc., 28 juin 1995, [pourvoi n° 94-40.362](#) , Bulletin 1995 V N° 219 et Soc., 18 décembre 2000, [pourvoi n° 99-60.381](#) , Bulletin civil 2000, V, n° 433.

⁶ Soc., 15 novembre 2011, [pourvoi n° 10-23.609](#) , Bull. 2011, V, n° 264.

⁷ RJS, 2012, n° 156, commentaire sous l'arrêt du 15 novembre 2011, [pourvoi n° 10-23.609](#) , Bull. 2011, V, n° 264.

⁸ JurisClasseur Travail Traité - Encyclopédies - Fasc. 19-54 : TRANSFERT D'ENTREPRISE. - Effets. Relations collectives - § 69, juillet 2025.

⁹ Soc., 17 décembre 2008, [pourvoi n° 07-42.839](#) ; Soc., 14 février 2024, [pourvoi n° 22-19.940](#) .

¹⁰ Soc., 2 mars 2022, [pourvoi n° 20-18.442](#) , publié; Soc., 9 novembre 2022, [pourvoi n° 21-20.525](#) , publié.

¹¹ Soc., 31 mars 2004, [pourvoi n° 03-60.048](#) , Bull., 2004, V, n° 102; Soc., 24 mai 2006, [pourvoi n° 05-60.244](#) , 05-60.245, Bull. 2006, V, n° 191. Voir, *Droit de la représentation du personnel* , Dalloz action, 2025/2026 n° 131.41.

¹² Il s'agit là d'une conséquence du principe selon lequel la représentativité est établie pendant la durée du cycle électoral : Soc., 19 février 2014, [pourvoi n° 12-29.354](#) , Bull. 2014, V, n° 58; Soc., 19 février 2014, [pourvoi n° 13-16.750](#) , Bull. 2014, V, n° 59.

¹³ Soc., 3 mars 2010, [pourvoi n° 08-40.895](#) , Bull. 2010, V, n° 53; Soc., 21 juin 2017, [pourvoi n° 16-60.266](#) .

¹⁴ *Droit de la représentation du personnel* , Dalloz Action, 2025/2016, § 113.26.

¹⁵ Soc., 22 janvier 2020, [pourvoi n° 19-12.011](#) , publié, commentaire RJS, 2020, n° 189.

¹⁶ Soc., 5 décembre 2018, [pourvoi n° 17-28.830](#) ; Voir également Soc., 28 mai 2008, [pourvoi n° 07-60.347](#) .

¹⁷ Soc., 9 novembre 2022, [pourvoi n° 21-20.525](#) , publié.