



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° U2413821	29 janvier 2026	SO	
Décision attaquée : 11 janvier 2024 de la cour d'appel de Versailles			

M. [X] [G] C/ la société Transdev aéroport transit	
rapporteur : Audrey Arsac	RAPPORT

Rapport complémentaire en vue de la FS du 18 mars 2026

Il existe trois types de transferts de salariés entre entreprises :

- le **transfert légal** , quand sont remplies les conditions de l'article **L. 1224-1** du code du travail, aux termes duquel :

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise .

Dans ce type de transferts, l'accord des salariés concernés n'est pas nécessaire.

- le **transfert conventionnel** : prévu et organisé par une **convention collective** lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, il concerne les hypothèses de pertes de marché (dans les domaines du nettoyage et de la sécurité par exemple). Ce transfert concerne une collectivité de salariés et s'organise d'une entreprise à une autre, qui lui est concurrente.

L'accord des salariés concernés par un transfert conventionnel est requis.

- le **transfert volontaire** : c'est le mécanisme utilisé lorsqu'il s'agit d'affecter un salarié à une autre société du même groupe (le groupe, dépourvu de la personnalité juridique, ne pouvant évidemment avoir la qualité d'employeur). Il prend la forme d'une **convention tripartite** entre l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié.

Le transfert volontaire concerne donc un individu unique, dont l'accord est nécessaire

Le transfert volontaire, longtemps, n'avait pas de cadre juridique déterminé et s'organisait selon des pratiques hétéroclites. Après la condamnation, par notre chambre, des clauses de mobilité interne, ces transferts reposaient le plus souvent sur une rupture du contrat de travail initial. Mais la Cour de cassation, dans un arrêt du 8 juin 2016 (**Soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 15-17.555, Bull. 2016, V, n° 129, publié au Rapport**) a jugé que « les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs **ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail** . »

Le commentaire de cet arrêt au rapport annuel indique :

« Ces mutations ou ces transferts conventionnels de contrat de travail prennent en effet très souvent la forme d'une convention tripartite signée entre le salarié et ses deux employeurs successifs, aux termes de laquelle il est, d'une part, mis fin au contrat de travail initial avec le premier employeur, d'autre part, conclu un nouveau contrat de travail avec le nouvel employeur.

Dès lors que cette convention tripartite fait apparaître la rupture d'un commun accord du premier contrat de travail, faut-il que les règles relatives à la rupture conventionnelle, qui prévoient notamment la tenue d'un entretien entre le salarié et l'employeur, l'homologation de la convention de rupture par l'administration, et qui ouvrent droit au versement, au profit du salarié, d'une indemnité dont le montant est au moins équivalent à l'indemnité de licenciement, soient respectées ?

La chambre sociale répond, dans la présente décision, par la négative à cette question, jugeant que les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser non pas la rupture du contrat, mais sa poursuite.

La ratio legis des règles relatives à la rupture conventionnelle est en effet de sécuriser la rupture du contrat de travail qui entraîne la perte définitive de l'emploi.

Les conventions tripartites, qui opèrent le transfert du contrat de travail d'un salarié au profit d'un nouvel employeur, ont quant à elles pour objet de garantir à l'intéressé la continuité de la relation de travail.

Rien ne justifiait donc que les dispositions du code du travail relatives à la rupture conventionnelle s'appliquent à ces conventions tripartites, sans que l'on puisse pour autant en conclure que la présente décision serait en contradiction avec l'arrêt précité rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 15 octobre 2014, qui ne visait que la rupture du contrat de travail emportant la perte définitive de l'emploi. »

On le voit, même si les parties organisent la convention tripartite autour de la rupture du contrat de travail conclu avec l'employeur initial, cette convention restera analysée en jurisprudence comme organisant une poursuite du contrat de travail. C'est en effet à la continuité de la relation de travail que tend l'économie générale d'une convention tripartite.

Cet objectif de poursuite de la relation de travail est déterminant dans l'analyse du pourvoi, tant pour apprécier la validité même de la convention tripartite que pour déterminer si la protection complémentaire post-mandat est opposable au nouvel employeur.

En effet, s'agissant de la validité de la convention tripartite, dès lors que celle-ci a pour objet la poursuite du contrat de travail, l'autorisation de l'inspecteur du travail ne sera pas requise au titre de la rupture du contrat de travail si un salarié protégé en est l'objet. On pourrait cependant s'interroger sur la nécessité d'une telle autorisation à raison, non de la rupture du contrat de travail, mais du transfert du salarié.

On sait en effet que, s'agissant du transfert légal, l'article **L. 2414-1 du code du travail** dispose :

Le transfert d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'il est investi de l'un des mandats suivants (...)

La chambre sociale a étendu l'exigence d'une autorisation de l'autorité administrative au transfert du salarié protégé en exécution d'une convention collective.

Soc., 16 mars 1999, pourvoi n° 96-44.570, Bull. 1999, V, n° 124 :

« Mais attendu que l'article L. 436-1, alinéa 5, du Code du travail, qui prévoit que lorsqu'un membre du comité d'entreprise ou un représentant syndical est compris dans un transfert partiel d'entreprise, le transfert du salarié est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du Travail, énonce un principe général applicable non seulement lorsque les conditions de l'article L. 122-12 sont réunies, mais aussi lorsque le salarié est transféré en exécution d'un accord collectif, en cas de perte d'un marché ; »

Cette solution a été réaffirmée depuis (Soc., 20 novembre 2002, pourvoi n° 00-44.498, Bull. 2002, V, n° 349).

Sur le fond, l'inspecteur du travail doit alors s'assurer :

1. De la matérialité du transfert partiel
2. De l'applicabilité des dispositions, soit légales, soit conventionnelles, sur la base de la qualification retenue par l'employeur

3. Du fait que le salarié concerné par la demande exécute effectivement son contrat dans l'entité transférée.

4. De l'absence de discrimination : le transfert ne doit pas avoir été décidé ou utilisé pour se séparer du salarié protégé concerné

« Considérant qu'en vertu de ces dispositions, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le transfert d'un de ces salariés est envisagé, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre compétent de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la mesure envisagée est sans rapport avec les fonctions représentatives ou l'appartenance syndicale de l'intéressé » (CE 12 octobre 1990, n° 87.204 et 87.617).

Sur cette question, le manuel Droit du licenciement des salariés protégés indique : *« La discrimination peut notamment consister dans le fait de projeter le transfert d'une activité pour se séparer d'un ou de plusieurs salariés protégés : « le législateur a voulu éviter que les représentants du personnel (ou syndicaux) en cours de mandats ne fassent l'objet d'une mutation discriminatoire dans une partie d'établissement ou d'entreprise destinée à être transférée par application de l'article L. 1224-1 » (guide DGT, Salariés protégés, sept. 2019, fiche n° 15) . »*

Il est ainsi permis de se demander si le transfert individuel d'un salarié ne devrait pas, comme les transferts légaux ou conventionnels, être soumis à autorisation de l'inspecteur du travail, dont le contrôle se bornerait alors au caractère discriminatoire de la mutation envisagée.

La question se pose d'autant plus que :

- il s'agit d'une mesure individuelle, qui n'est pas objectivement fondée par un transfert d'activité
- le salarié transféré en vertu d'une convention tripartite perdra automatiquement son mandat.

Le fait que la convention tripartite ait été conclue avec l'accord du salarié ne semble pas nécessairement suffisant, *per se*, pour écarter la nécessité d'une autorisation administrative puisque le transfert conventionnel, pour lequel est requise une telle autorisation, suppose lui aussi l'accord du salarié.

Il sera néanmoins rappelé que la chambre a jugé précédemment que la mutation acceptée d'un salarié protégé d'un établissement à un autre, quoi que mettant fin au mandat du salarié, n'avait pas à être autorisée par l'inspecteur du travail (Soc., 18 mars 2015, pourvoi n° 13-23.742). On relèvera cependant que, dans une telle hypothèse, le salarié protégé peut bénéficier de la protection complémentaire post-mandat, alors que, dans une convention tripartite, le bénéfice de cette protection est à discuter, ce qui est l'objet du second moyen du pourvoi.

Le second moyen doit en effet conduire la formation à déterminer si, en cas de convention tripartite, le salarié protégé transféré peut opposer au nouvel employeur la protection complémentaire post-mandat.

Selon l'article L. 2411-3 du code du travail :

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an .

Au cas présent, le salarié a exercé ses fonctions de délégué syndical pendant plus d'un an dans la société Transdev, de sorte qu'il pouvait prétendre au bénéfice de la protection complémentaire.

Cependant, il est évident que cette protection n'a pas un caractère absolu, mais relatif : elle a été conçue comme devant s'appliquer au sein de l'entreprise dans lequel le mandat était exercé.

Or, au cas présent, le salarié a exercé son mandat dans l'entreprise d'origine et prétend opposer cette protection complémentaire à la société devenue son employeur par l'effet de la convention tripartite.

Il s'agit dès lors d'apprécier si la spécificité de la convention tripartite justifie que le nouvel employeur soit tenu à la protection post-mandat du salarié transféré.

Notre chambre a statué, en 2022, sur l'étendue des obligations transmises au nouvel employeur.

Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 20-21.518 , publié au bulletin

« 5. La convention par laquelle un salarié quitte le poste qu'il occupait dans une entreprise pour entrer au service d'une autre entreprise appartenant au même groupe, organisant ainsi la poursuite du contrat de travail, hors application de l'article L. 1224-1 du code du travail, n'emporte pas la transmission au nouvel employeur de l'ensemble des obligations qui incombait à l'ancien employeur, sauf stipulations expresses en ce sens.

6. La cour d'appel a constaté que la convention tripartite conclue entre la salariée et les deux employeurs successifs, qui avait pour objet la poursuite du contrat de travail au sein d'une autre société du groupe, avec maintien de l'ancienneté, de la même qualification et du même salaire, des droits acquis auprès du précédent employeur au titre des congés payés et du DIF, n'avait pas prévu une application volontaire des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, permettant de mettre à la charge du nouvel employeur l'ensemble des obligations de l'ancien employeur à la date de la modification de la situation juridique, ni ne mentionnait une reprise par le nouvel employeur de l'ensemble des obligations qui pesaient sur le précédent employeur au 1er avril 2009.

7. Elle en a exactement déduit, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, que la salariée n'était pas recevable à former à l'encontre du nouvel employeur des demandes fondées sur des manquements imputables au premier employeur.

8. Le moyen n'est donc pas fondé . »

Ainsi, contrairement à ce que prévoit le législateur en cas de transfert légal ¹, le nouvel employeur, en cas de convention tripartite, n'est pas tenu aux obligations du précédent employeur, sauf stipulations expresses en ce sens .

Il pourrait dès lors être soutenu qu'à ce titre, il ne saurait être tenu à la protection complémentaire de l'article L. 2411-3 du code du travail.

Pourtant, s'agissant des transferts conventionnels, notre chambre décide également que, sauf stipulation contraire, le nouveau prestataire n'est pas tenu des obligations qui incombaient à l'ancien au moment du transfert du contrat de travail (Soc., 27 mai 2015, pourvoi n° 14-11.155, Bull. 2015, V, n° 107). Pour autant, dans cette hypothèse, la chambre a retenu que le salarié protégé bénéficiait de la protection complémentaire.

Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-15.447

« Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a décidé à bon droit que les mandats de délégué du personnel et de membre élu du comité d'entreprise ne sont pas des mandats extérieurs à l'entreprise ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a retenu exactement que le mandat du représentant du personnel ou du membre du comité d'entreprise dont le contrat de travail se poursuit avec le nouveau titulaire d'un marché par le seul effet de l'accord du 29 mars 1990 fixant les conditions de la garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire, prend fin au jour du changement d'employeur, en sorte que le salarié bénéficie alors de la protection contre les licenciements pendant les six mois qui suivent la disparition du mandat, en application des articles L. 2411-5 et L. 2411-8 du code du travail ; ».

Il semble en outre que ces décisions, en ce qu'elles réservent la possibilité de stipulations contraires, visent les obligations d'origine contractuelle et non, comme la protection de l'article L. 2411-3, d'origine légale et d'ordre public, dont les parties n'ont pas la libre disposition.

Par ailleurs, il peut être rappelé que, si la convention tripartite a longtemps été considérée comme un contrat *sui generis*, la réforme du droit des obligations a offert un cadre contractuel nouveau, susceptible de s'y appliquer : celui de la cession de contrat.

L'article 1216 du code civil, tel qu'issu de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, dispose ainsi :

Un contractant, le cédant, peut céder sa qualité de partie au contrat à un tiers, le cessionnaire, avec l'accord de son cocontractant, le cédé.

Cet accord peut être donné par avance, notamment dans le contrat conclu entre les futurs cédant et cédé, auquel cas la cession produit effet à l'égard du cédé lorsque le contrat conclu entre le cédant et le cessionnaire lui est notifié ou lorsqu'il en prend acte.

La cession doit être constatée par écrit, à peine de nullité .

Si notre chambre n'a encore jamais expressément jugé que la convention tripartite était une cession du contrat de travail, elle a jugé, conformément à l'article 1216 du code civil, que cette convention devait prendre la forme d'un écrit (Soc., 26 octobre 2022, pourvoi n° 21-10.495). Le commentaire de cet arrêt à la Lettre indique que la décision est « *en conformité avec les dispositions de l'article 1216 du code civil issu de la réforme du droit des obligations (qui n'était en l'espèce, pas encore applicable), selon lequel la cession de contrat doit être constatée par écrit, à peine de nullité* ». ²

Or, la cession de contrat n'emporte pas novation, elle ne produit aucun effet extinctif, de sorte que le cédant reste débiteur des dettes antérieures à la cession ³. Et le cessionnaire,

lui, ne devient débiteur qu'à compter de la date de la transmission et pour les seules obligations qui lui sont postérieures. Le débiteur n'est donc pas débiteur des dettes antérieures à la cession. ⁴

Ces principes rejoignent ceux que la Cour de cassation a dégagés s'agissant de la convention tripartite.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il appartiendra à la formation de dire si l'obligation de protection complémentaire, qui trouve sa justification dans le mandat exercé auprès du précédent employeur, mais naît légalement au jour du transfert, est opposable au nouvel employeur avec qui se poursuit le contrat de travail.

¹ L'article 1224-2 du code du travail dispose que, sauf cas particuliers, le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification.

² La convention tripartite ne semble pas pour autant totalement réductible à la cession de contrat telle que prévue par l'article 1216 du code civil, en ce que notre chambre condamne par principe, dans cette décision même, un accord anticipé du salarié

³ Il ne s'agit pas d'une novation par changement de débiteur ou/et de créancier, car il n'y a pas d'extinction du contrat originaire et naissance d'un nouveau contrat E. Jeuland, N. Balat, Répertoire de droit civil, Cession de contrat, n° 7

⁴ J. Mouly, Convention de transfert de salarié et cession conventionnelle de contrat. Quelle autonomie ? Droit social 2025, p. 52.