

Contrairement à une idée reçue, la transaction n'est pas un mode de rupture amiable du contrat de travail mais une convention par laquelle les parties règlent, amiablement, les conséquences d'une rupture de contrat déjà intervenue. Nous savons bien, en effet, qu'à l'occasion de la cessation d'un contrat peuvent survenir des difficultés ou contestations et transiger est un moyen de les régler de façon définitive. Il peut s'agir d'une bonne formule pour solder un différend. La transaction, pour être valable, doit répondre à un certain nombre de conditions. Cet article fait un point sur celles-ci. Il nous donne aussi l'occasion d'attirer votre attention sur la nécessité de veiller à la bonne rédaction du protocole d'accord transactionnel. Pour éviter que la transaction soit elle-même source de litige il convient que ses termes soient précis, sans ambiguïté et expriment clairement la volonté des parties.

LA TRANSACTION MODE D'EMPLOI

LA CONCLUSION DE LA TRANSACTION

Selon les dispositions du code civil, la transaction c'est « un contrat par lequel les parties, par concessions réciproques, terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître ». En droit du travail, les contestations peuvent être de différents ordres : légitimité d'un licenciement, droit à commissions, à congés payés, à indemnité de licenciement etc... Une transaction peut intervenir, par ailleurs, suite à un licenciement, à une démission, voire suite à la signature d'une rupture conventionnelle individuelle.

LES CONDITIONS DE VALIDITÉ

■ **Pour qu'une transaction soit valablement conclue, il faut qu'il existe un litige, que la transaction ait été conclue une fois qu'est survenue la rupture définitive du contrat de travail.**

Ainsi, les juges considèrent qu'une transaction ne peut être ni signée, ni même négociée, avant que la rupture du contrat ne soit intervenue. Cela répond à une certaine logique ; il faut en effet que le salarié connaisse avec précision les motifs à l'origine de la rupture de son contrat de travail pour déterminer ses prétentions et pouvoir transiger. La Cour de cassation exige ainsi que la transaction soit conclue après la réception par le salarié de la lettre de licenciement envoyée dans les conditions requises par le code du travail. Très concrètement cela impose l'envoi de la lettre de licenciement par

voie recommandée avec accusé de réception (12 février 2020 18-19.149) Dans cette affaire la salariée s'était vu remettre une lettre de licenciement en main propre contre décharge. Par la suite une transaction avait été conclue. Mais la salariée a contesté la validité de celle-ci.

La Cour de Cassation lui a donné raison et a infirmé l'arrêt rendu par la Cour d'Appel :

EXTRAITS :

« Pour déclarer valable la transaction et débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient que la lettre de licenciement n'a pas été notifiée à la salariée par courrier avec accusé de réception, mais a été remise en mains propres contre décharge, signée par Mme T... le 30 avril 2014, qui a par ailleurs signé le protocole transactionnel daté du 14 mai 2014, et qu'il ressort de ces éléments que la transaction a été conclue après la notification à la salariée de son licenciement en sorte qu'elle avait connaissance des faits qui lui étaient reprochés pour justifier le licenciement.

En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la transaction avait été conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ce dont il résultait qu'elle était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 2 mai 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Paris » ;



La transaction a juridiquement pour objet de solder définitivement un litige



■ **Pour que la transaction soit valablement conclue, Il est nécessaire que la transaction comporte des concessions réciproques.**

Ceci résultant d'une jurisprudence ancienne de la Cour de cassation : la transaction est un contrat par lequel les parties mettent fin à une contestation en acceptant des concessions réciproques, quelle que soit leur importance relative. Pour autant il ne faut pas que les concessions de l'entreprise soient jugées dérisoires. Des concessions dérisoires rendent nulle la transaction (Cass. soc. 28.11.2000 : n° 93-43635). Par concessions il faut comprendre

renonciation à un droit, ou à une demande.

Ainsi, il a pu être jugé qu'une transaction par laquelle un salarié abandonne un droit éventuel à des dommages intérêts en échange de la renonciation par l'employeur à renoncer à se prévaloir de la faute grave reprochée, était juridiquement valable.

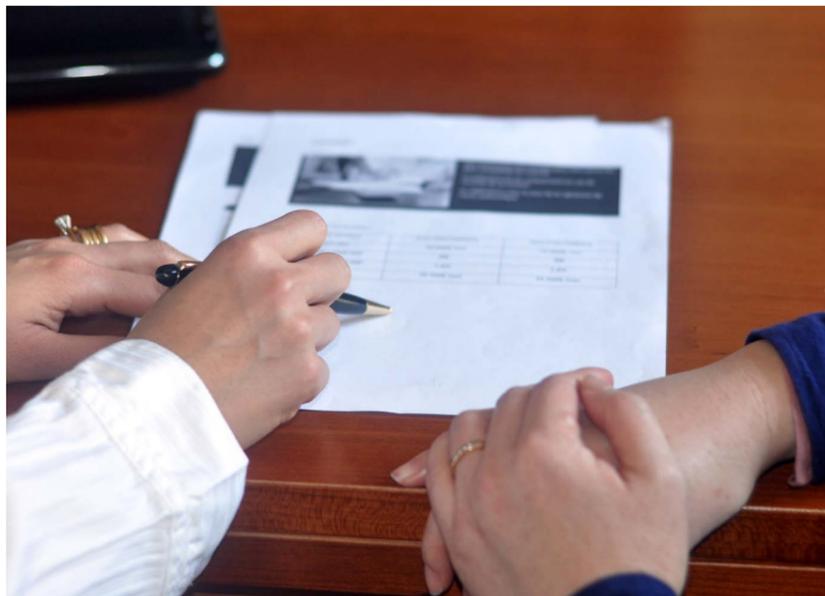
■ **Pour que la transaction soit valablement conclue il faut que la lettre de licenciement soit motivée comme l'exige la loi.**

Par le passé, les juridictions ont pu ainsi, sur ce fondement, invalider une transaction en cas de motif imprécis.

(cassation sociale 23 janvier 2001, 98-41992)

Dans cette affaire un chef de rayon librairie avait été licencié en ces termes « problème de collaboration avec supérieur hiérarchique ». Le salarié avait par la suite signé une transaction. Il a ensuite saisi les juridictions en annulation de la transaction. La juridiction suprême lui a donné raison : « si la juridiction appelée à statuer sur la validité d'une transaction réglant les conséquences d'un licenciement n'a pas à se prononcer sur la réalité et le sérieux du ou des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, elle doit, pour apprécier si des concessions réciproques ont été faites et si celle de l'employeur n'est pas dérisoire, vérifier que la lettre de licenciement est motivée conformément aux exigences légales ».





La transaction n'est valable que si le salarié y a consenti de manière libre et éclairée



LES EFFETS DE LA TRANSACTION

Selon les dispositions de l'article 2048 du code civil : « *Les transactions se renferment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu.* »

Il faut comprendre de cette rédaction que si les termes de la transaction ne portent que sur certains éléments, les juges ne peuvent pas refuser au salarié d'examiner ses autres prétentions. À l'inverse, une transaction rédigée en termes généraux exclut toute contestation ou demande d'indemnisation ultérieure du salarié qui l'a signée, même pour les droits dont l'exercice est éventuel. Ainsi, dans un arrêt récent du 30 mai 2018 (n° 16-25426), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé irrecevables les demandes de retraite complémentaire d'un salarié licencié dès lors que celui-ci avait déclaré, dans une transaction, avoir reçu toutes les sommes auxquelles il pouvait éventuellement prétendre.

Dans la mesure où, précisément, la transaction a pour effet de solder définitivement un litige, nous ne pouvons que vous recommander fortement de ne pas signer un tel document, s'il venait à vous être soumis par un employeur pour signature, sans avoir obtenu l'avis de notre service juridique !

Christine Derigny / Directrice

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le motif invoqué dans la lettre de licenciement : « *problème de collaboration avec supérieur hiérarchique* » était trop vague pour être matériellement vérifiable, en sorte que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

L'on peut se demander, toutefois, si cette jurisprudence ne risque pas d'être en partie remise en cause du fait des règles nouvelles issues des ordonnances Macron concernant la motivation du licenciement ;

En effet, désormais, en cas de motif imprécis dans la lettre de licenciement, le salarié peut effectuer une demande de précisions ;

À défaut de le faire, l'irrégularité tirée de l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Dans ce cas l'irrégularité ouvre

simplement droit à une indemnisation d'un mois de salaire maximum.

Ainsi, dans cette situation, le licenciement ne serait pas toujours sans cause réelle et sérieuse et donc la transaction ne serait pas systématiquement annulée.

■ **Pour que la transaction soit valablement conclue Il faut qu'il y ait absence de tout vice du consentement.**

Pour que la transaction soit valable, il faut que le consentement de l'employeur et du salarié ne soit pas vicié.

Ainsi, une transaction peut être annulée quand il y a eu :

- dol ou violence
- erreur sur la personne ou sur l'objet de la contestation.

Une transaction n'est valable que si sa cause et l'objet sur lequel elle porte ne sont pas illicites.

Ainsi, la transaction n'est valable que si l'employeur et le salarié y ont consenti de manière libre et éclairée.

Un salarié qui ne sait ni lire ni écrire ne peut mesurer la signification et la portée de l'acte. Son consentement n'est pas valable (Cass. Soc. 14.01.1997 : n°95-40287).

Il a pu être jugé qu'il est nécessaire que l'employeur laisse au salarié un délai de réflexion suffisant, dont la durée va dépendre de l'ampleur des concessions, afin de s'assurer que le consentement de celui-ci a été libre et éclairé (Cass. soc. 19 mars 1991, n° 87-44470).

