TRANSACTION

DÉFINITION

OBJET DE LA TRANSACTION

La transaction est un contrat entre l'employeur et le salarié dont l'objet est de mettre un terme à un litige déjà né ou à naître relatif à la rupture du contrat de travail.

Autrement dit, l'accord transactionnel permet de régler les conséquences de la rupture du contrat de travail de manière définitive, par des concessions réciproques de chacune des parties.

DISTINCTION AVEC LE DÉPART NÉGOCIÉ

Le départ négocié est un mode de rupture du contrat de travail à l'amiable, distinct du licenciement (rupture à l'initiative de l'employeur) ou de la démission (rupture à l'initiative du salarié).

La transaction, quant à elle, règle le différend qui est justement né lors de la rupture du contrat ou à naître, au regard des circonstances de cette rupture. Il ne s'agit donc pas d'un mode de rupture du contrat.

En outre, aucune contestation née ou à naître, comme dans la transaction, n'est exigée pour conclure un départ négocié.

Enfin, départ négocié et transaction ne répondent pas aux mêmes conditions de validité.

DISTINCTION AVEC LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

La signature d'un reçu pour solde de tout compte ne peut se substituer à un accord transactionnel. Les deux actes n'ont, en effet, pas le même objet :

- la transaction suppose l'existence d'un litige et comprend des concessions équilibrées de la part du salarié et de l'employeur, afin d'éviter un contentieux ;
- le reçu pour solde de tout compte n'est avantageux que pour l'employeur à qui il permet d'établir, indépendamment de tout conflit, qu'il a rempli ses droits envers le salarié.

ARTICLES DU CODE CIVIL

Article 2044

La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître.

Ce contrat doit être rédigé par écrit.

Article 2045

Pour transiger, il faut avoir la capacité de disposer des objets compris dans la transaction.

Le tuteur ne peut transiger pour le mineur ou le majeur en tutelle que conformément à l'article 467, au titre «De la minorité, de la tutelle et de l'émancipation» ; et il ne peut transiger avec le mineur devenu majeur, sur le compte de tutelle, que conformément à l'article 472 au même titre.

Les communes et établissements publics ne peuvent transiger qu'avec l'autorisation expresse du Président de la République.

Article 2046

On peut transiger sur l'intérêt civil qui résulte d'un délit.

La transaction n'empêche pas la poursuite du ministère public.

Article 2047

On peut ajouter à une transaction la stipulation d'une peine contre celui qui manquera de l'exécuter.

Article 2048

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.

Article 2049

Les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui est exprimé.

Article 2050

Si celui qui avait transigé sur un droit qu'il avait de son chef acquiert ensuite un droit semblable du chef d'une autre personne, il n'est point, quant au droit nouvellement acquis, lié par la transaction antérieure.

Article 2051

La transaction faite par l'un des intéressés ne lie point les autres intéressés et ne peut être opposée par eux.

Article 2052

Les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Elles ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion.

Article 2053

Néanmoins, une transaction peut être rescindée, lorsqu'il y a erreur dans la personne ou sur l'objet de la contestation.

Elle peut l'être dans tous les cas où il y a dol ou violence.

Article 2054

Il y a également lieu à l'action en rescision contre une transaction, lorsqu'elle a été faite en exécution d'un titre nul, à moins que les parties n'aient expressément traité sur la nullité.

Article 2055

La transaction faite sur pièces qui depuis ont été reconnues fausses, est entièrement nulle.

Article 2056

La transaction sur un procès terminé par un jugement passé en force de chose jugée, dont les parties ou l'une d'elles n'avaient point connaissance, est nulle.

Si le jugement ignoré des parties était susceptible d'appel, la transaction sera valable.

Article 2057

Lorsque les parties ont transigé généralement sur toutes les affaires qu'elles pouvaient avoir ensemble, les titres qui leur étaient alors inconnus, et qui auraient été postérieurement découverts, ne sont point une cause de rescision, à moins qu'ils n'aient été retenus par le fait de l'une des parties ;

Mais la transaction serait nulle si elle n'avait qu'un objet sur lequel il serait constaté, par des titres nouvellement découverts, que l'une des parties n'avait aucun droit.

Article 2058

L'erreur de calcul dans une transaction doit être réparée.

CONDITIONS DE VALIDITÉ

CONDITIONS DE FORME

La transaction est un contrat

Ce contrat doit donc être approuvé par les deux parties, employeur et salarié.

Écrit obligatoire

L'exigence de l'écrit figure à l'article 2044 du Code civil.

Cependant, l'absence de l'écrit n'entraîne pas la nullité de la transaction si son existence peut être établie par aveu, serment, témoin, commencement de preuve par écrit, conformément à l'article 1347 du Code civil.

Cass. soc. 21 février 1990 - St Quentin Rivaud c/ Viot

Exemple

Les juges du fond ont admis que l'acceptation d'un chèque par un salarié constituait un commencement de preuve.

Cass. soc. 8 juillet 1968 - Bull. civ. V, n° 379

Cependant, il ne saurait trop être recommandé d'établir un écrit à la conclusion d'un acte aussi grave. Lorsqu'un écrit est rédigé, il n'est soumis à aucun formalisme particulier.

Bourges - 29 octobre 1982 - Paupert c/ Sté Covyno

La seule obligation est que l'acte soit signé par les parties comme preuve de leur consentement.

Cour d'Appel de Paris - 22° Ch. - 25 septembre 1991 - Sté Fiaji c/ Vautibault

L'acte n'a pas nécessairement à comporter la mention «lu et approuvé» ou «bon pour accord».

Cass. soc. 19 mars 1991 - Evêque c/ Sté Castel Frères

Nombre d'exemplaires

L'acte doit être rédigé en autant d'exemplaires originaux que de parties ayant un intérêt distinct. Mais le défaut de cette mention dans la transaction ne peut être opposé par celui qui a exécuté, de sa part, la convention portée dans l'acte. Ainsi, si la convention a été exécutée, le salarié n'a pas la possibilité d'invoquer le défaut de mention du nombre d'exemplaires originaux.

Article 1325, alinéa 1 du Code civil

CONDITIONS DE FOND

Possibilité de transiger sur des dispositions d'ordre public

Les parties ne peuvent déroger en cours de contrat aux dispositions légales ou conventionnelles qui le régissent : montant des salaires, de l'indemnité de licenciement, de préavis, de congés payés.

Toutefois, et a contrario, elles peuvent transiger sur des droits nés et acquis, une fois la rupture du contrat de travail intervenue et le lien de subordination disparu.

Exemple

Ainsi, un salarié peut-il valablement renoncer, après notification de la rupture du contrat, seulement :

- à une partie de l'indemnité compensatrice de préavis ;

Cass. soc. 18 mai 1999- SA Taxi Colis Nord Ouest c/ Jarlot - RJS 10/99, n° 1251

- ou à son indemnité de licenciement ;

Cass. soc. 20 février 1986 - Bull. civ. V, n° 29

- au bénéfice de la convention collective applicable à l'entreprise.

Cass. soc. 14 novembre 1963 - Bull. civ. V, n° 790

Le salarié et l'employeur peuvent également se mettre d'accord pour ne pas appliquer la clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail du salarié, et même lui en substituer une seconde clause de non-concurrence annexée à la transaction.

Cass. soc. 24 janvier 2007 - n° 04-43.121

Existence d'un différend

L'obligation d'un différend naît de l'article 2044 du Code civil suivant lequel la transaction termine une contestation née ou prévient une contestation à naître.

Par opposition à la rupture amiable, il convient donc, qu'existe entre les parties un litige.

Cass. soc. 22 juin 1997 - Bull. civ. V, n° 421

Cependant, il n'est pas nécessaire que ce désaccord ait déjà donné lieu à une instance judiciaire. Une transaction peut donc tout à fait être formalisée avant une instance judiciaire, ou encore, devant le bureau de conciliation d'un Conseil de prud'hommes.

Capacité des parties

Les parties doivent avoir la capacité de «disposer des objets compris dans la transaction». Ainsi, un majeur protégé ou un mineur non émancipé ne saurait transiger valablement.

Article 2045 du Code civil

Un problème peut se poser en cas de représentation des parties. Quand l'employeur est représenté, le salarié peut alors invoquer la théorie du mandat apparent qui permet de considérer la convention comme valablement conclue dès lors que la croyance du salarié sur l'étendue des pouvoirs du mandataire (représentant de l'employeur) apparaît comme légitime.

Cass. soc. 1^{er} décembre 1982 - Musique diffusion France c/ Drozd

Absence de vice du consentement

Il appartient au juge du fond de regarder si le consentement a été donné de manière libre et claire. En effet, les parties doivent avoir eu le temps de réfléchir et d'étudier les propositions qui leur sont faites.

Cass. soc. 15 décembre 1961 - Bull. civ. IV, n° 1057

Exemple

Le consentement du salarié n'est pas éclairé :

- *lorsque ce dernier ne sait pas lire le français ;*

Cass. soc. 14 janvier 1997 - Compagnie France d'Electro-Chimie c/ Zerolli - RJS 2/97 n° 142

- *si l'acte a été formalisé le lendemain d'une intervention chirurgicale.*

Cass. soc. 18 juin 1996 - Cahiers sociaux du Barreau - 1996 n° 84-181

Comme pour tout contrat, trois vices du consentement constituent une cause d'annulation de la transaction :

- l'erreur sur la personne ou sur l'objet de la contestation ;

Article 2053 du Code civil

Il ne peut y avoir erreur sur la personne si les parties se méprennent sur l'identité de l'employeur (cas des groupes de sociétés) et erreur sur l'objet de la contestation si les parties ne peuvent prévoir l'une des conséquences du contrat ou de sa rupture au moment de la transaction.

Exemples

Revirement de position de l'ASSEDIC : la Cour de cassation a admis l'erreur dans une espèce où un salarié licencié pour maladie ignorait qu'il pouvait prétendre à l'indemnité conventionnelle de licenciement et non, uniquement à l'indemnité légale de licenciement. Pour la Chambre sociale, l'erreur portait sur l'objet de la contestation.

Cass. soc. 24 novembre 1998 - Roussel c/ Association «Les Papillons Blancs» - Bull. civ. V, n° 515

Dans le même sens, une transaction a été annulée pour absence d'objet certain, dans une espèce où un salarié avait signé une transaction prévoyant sa renonciation au paiement de l'indemnité de licenciement, moyennant son reclassement par l'intermédiaire de son ex-employeur dans les 12 mois suivant son départ de l'entreprise. La question de la rémunération n'avait, en effet, pas été précisée dans la transaction.

Cass. soc. 18 mai 1999 - Castillo c/ SA Friand Central - RJS 7/99, n° 917

- le dol qui nécessite des tromperies destinées à introduire une personne en erreur afin de l'inciter à contracter.

Exemple

Le dol a été reconnu dans une espèce où une entreprise avait laissé espérer à un salarié un règlement rapide de ses indemnités en cas de transaction, tout en multipliant les atermoiements et en présentant des calculs confus.

Cass. soc. 19 mars 1980 - Bull. civ. V, n° 272

Il en est de même, lorsque l'employeur invoque à tort que les indemnités conventionnelles ne sont pas soumises à impôts et ce, dans le but d'obtenir la signature du salarié.

Cass. soc. 7 juin 1995 - Bull. civ. V, n° 183

- la violence qui peut être physique (ce qui est rare en droit du travail) ou morale ;

Exemple

Ainsi, la transaction est nulle :

- si le salarié prouve avoir été victime de pressions ;

Cass. soc. 8 mars 1995 - Sté Ergam Ronéo c/ Bellesort

- ou encore s'il est en désarroi.

Cass. soc. 20 juin 1995 - Sté Les grands travaux de la Côte d'Argent c/ Lagrange

Cass. soc. 28 octobre 1997 - COFCI c/ Liabeuf

Il appartient, dans tous les cas, à la partie qui se prévaut d'un vice du consentement d'en apporter la preuve.

Toutefois, le Code civil n'accepte pas l'annulation de la transaction en cas d'erreur de droit ou en cas de lésion :

- l'erreur de droit est une méprise portant sur l'existence d'une norme ou sur la qualification juridique d'un fait ou d'un acte. Cette restriction se justifie par l'objet même de la transaction, qui est d'éviter un procès entre les parties. Pourtant la Chambre sociale de la Cour de cassation tend à déplacer la notion d'erreur de droit sur la notion d'erreur sur l'objet de la contestation ;

Cass. soc. 24 novembre 1998 - Roussel c/ Association «Les Papillons Blancs» - Bull. civ. V, n° 515

- la lésion constitue un préjudice résultant de la disproportion des concessions réciproques. Or, la jurisprudence valide les accords transactionnels qui comprennent «des concessions et engagements réciproques, quelle que soit leur importance relative».

Cass. soc. 17 mars 1982 - Bull. civ. V, n° 180

Cass. soc. 13 mai 1992 - Bull. Civ. V, n° 307

Nécessité de concessions réciproques

La condition de concessions réciproques n'apparaît pas dans l'article 2044 du Code civil. Elle est pourtant un élément primordial exigé par la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

Cass. soc. 25 octobre 1990 - Bull. civ. V, n° 515

L'existence des concessions réciproques, qui conditionne la validité d'une transaction, doit s'apprécier en fonction des prétentions des parties au moment de la signature de l'acte.

Cass. soc. 27 mars 1996 - Société Interlac c/ Bernard - (Cf. fiche D17.3)

Les concessions doivent présenter le caractère d'un sacrifice réel et chiffrable, l'employeur acceptant le paiement de tout ou partie des sommes réclamées, le salarié renonçant à une partie de ses prétentions.

Cass. soc. 16 février 1978 - Bull. civ. V, n° 374

Exemple

Ainsi, est nulle, une transaction dès lors que le salarié licencié pour faute sérieuse a obtenu moins ou juste ce qu'il pouvait obtenir de par la convention collective.

Cass. soc. 18 février 1998 - Bull. civ. V, n° 95

Cass. soc. 6 décembre 1994 - Bull. civ. V, n° 328

Sauf stipulation expresse dans la transaction, le salarié signataire ne peut être considéré comme renonçant à sa priorité de réembauchage dans le cadre des concessions réciproques.

Cass. soc. 8 juin 2005 - Société BMG France c/ Peigneux

Par contre, est valable la transaction dans le cadre de laquelle :

- le projet de licenciement pour faute grave d'un directeur de la société est transformé en licenciement pour cause réelle et sérieuse ;
- l'employeur s'engage à verser au salarié, outre les indemnités de rupture conventionnelles, une somme correspondant à 2 mois de salaire ;
- en contrepartie, le salarié accepte une clause de non-concurrence.

Cass. soc. 5 janvier 1994 - Sté de Distribution des Eaux Minérales de France c/ Mullon

Généralement, la transaction porte sur une somme d'argent mais elle peut être formalisée en l'absence de toute contrepartie pécuniaire dès lors que des concessions de l'employeur existent.

Exemple

Ainsi, peuvent tenir lieu de concession une promesse d'embauche, l'octroi d'un avantage en nature (véhicule de fonction), l'absence de l'employeur de toute action pénale en cas de vol.

Cass. soc. 26 septembre 1989 - Bull. civ., n° 539

En cas de licenciement, les juges évaluent les concessions :

- en vérifiant l'existence de motifs de la rupture ;

Exemple

Les juges ont annulé une transaction où un salarié avait perçu une somme de 5 000 F alors que sa lettre de licenciement ne comportait aucun motif.

Cass. soc. 27 février 1996 - Antoine c/ Sté Générale de Prestations et autres

Dans le même sens, en l'absence de licenciement prononcé dans les formes légales, notamment lorsque l'employeur n'a pas notifié la rupture du contrat au salarié, la transaction est nulle.

Cass. soc. 2 décembre 1997 - SNC Le Livre de Paris c/ Puel et autres - RJS 1/98, n° 32

Bien que le juge n'ait pas à se prononcer sur la réalité et le sérieux du motif énoncé dans la lettre de licenciement précédant la transaction, il doit, pour apprécier si les concessions sont réciproques et si celle de l'employeur n'est pas dérisoire, vérifier que la lettre de licenciement est bien motivée conformément aux exigences légales.

En l'espèce, la négociation n'a pas tenu compte des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse auxquelles pouvait prétendre le salarié, le motif de licenciement invoqué «problème de collaboration avec supérieur hiérarchique» étant jugé trop vague pour être matériellement vérifiable.

Cass. soc. 23 janvier 2001 - Lamotte c/ SA Concept Librairie

- en analysant les corrélations entre l'existence des faits et la qualification juridique retenue de la rupture du contrat ;

Exemple

Ainsi, les juges ont annulé une transaction signée par un salarié, accusé d'insuffisance professionnelle et ayant été licencié pour faute grave avec seul versement d'une indemnité de congés payés et de préavis.

Cass. soc. 27 mars 1996 - Sté Interlac c/ Bernard - Bull. civ. V, n° 124

Cass. soc. 6 avril 1999 - Deshayes c/ SA Technifil

■ sans toutefois pouvoir trancher le litige que cette transaction avait pour objet de clore en se livrant à l'examen des éléments de fait et de preuve. Autrement dit, le contrôle que doit effectuer le juge du fond est un contrôle superficiel qui ne peut aller jusqu'à l'examen des éléments de faits.

Cass. soc. 21 mai 1997 - Sté d'Économie Mixte des Transports Publics de Voyageurs de l'Agglomération Toulousaine (SEMVAT) - Bull. civ. V, n° 185

Exemples jurisprudentiels

Cass. soc. 27 février 1996 - Antoine c/ Sté Générale de Prestation et a

Concessions réciproques : définition

Sur le premier moyen :

Vu les articles 2044 et suivants du Code civil ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, que, le 1^{er} septembre 1981, la Société générale de prestations, entreprise de nettoyage, a embauché Mme Antoine en qualité d'ouvrière de nettoyage et l'a affectée à son agence de Pau ; que, le 20 juillet 1989, cette société a cédé plusieurs de ses fonds de commerce, et notamment celui de Pau, à M. Peyrigue en vue de leur exploitation par la société Triangle service que celui-ci dirigeait ; qu'antérieurement, elle avait convoqué Mme Antoine à un entretien préalable à son licenciement ; que le 19 mai 1989, jour de l'entretien, a été signée entre les parties une transaction aux termes de laquelle Mme Antoine acceptait de recevoir, à titre forfaitaire, la somme de 13 000 F pour solde de tout compte ; qu'elle a été licenciée par lettre du 29 mai suivant et a quitté l'entreprise le 30 juillet, au terme de son préavis ; qu'après avoir vainement sollicité le règlement de l'indemnité transactionnelle, elle a saisi le Conseil de prud'hommes de demandes en paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour rejeter ces demandes et limiter la condamnation de la Société générale de prestations au paiement de la somme prévue par la transaction, la Cour d'appel a énoncé que cette transaction était valable puisque Mme Antoine prétendait avoir droit à 110 000 F, et la société ne se reconnaissant débitrice que de la somme de 8 148,08 F à titre d'indemnités de licenciement et de congés payés, à l'exclusion de tous dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la fixation de l'indemnité transactionnelle à 13 000 F était le résultat de concessions réciproques ;

Attendu cependant que 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 des motifs invoqués à l'appui de ce licenciement, il lui appartient néanmoins que le lendemain 16 décembre, était signée par les parties une transaction aux termes de laquelle l'employeur acceptait de verser un salaire jusqu'au 15 décembre 1988, une indemnité de préavis et une indemnité compensatrice de congés payés, le salarié renonçant en contrepartie à toute autre prétention ; qu'après avoir perçu les sommes prévues à cet acte, celui-ci a engagé une action prud'homale en nullité de la transaction ainsi qu'en paiement d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la société Interlac fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et non sur une faute grave et d'avoir en conséquence, déclaré nulle la transaction et condamné la société au paiement d'une indemnité conventionnelle de licenciement, alors, d'une part, que constitue une transaction valable l'accord comportant des concessions réciproques quelle que soit leur importance relative ; que la renonciation de l'employeur à se prévaloir de la faute grave et l'octroi d'une indemnité compensatrice de préavis en contrepartie de l'abandon par le salarié de toute contestation ultérieure ayant pour origine le contrat de travail constitue une transaction valable quelle que soit l'importance relative de ces concessions ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 2044 du Code civil ; alors, d'autre part, que constitue une transaction au sens de cet article un acte par lequel chacune des parties renonce à un avantage au moins éventuel, l'erreur de droit commise par l'une d'elles sur la qualification à donner aux motifs de la rupture ou l'absence d'un tel accord étant sans influence sur son existence et sa validité ; que dès lors, la Cour d'appel, qui a annulé la transaction destinée à mettre fin à toute contestation en considérant de vérifier l'existence de tels motifs, à défaut desquels le licenciement est nécessairement réputé sans cause réelle et sérieuse avec les conséquences pécuniaires qui en résultent au profit du salarié ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'employeur ne s'était pas abstenu d'énoncer les motifs du licenciement, ce qui mettait à sa charge les dommages-intérêts prévus lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel, qui n'a pas caractérisé les concessions consenties par l'employeur, n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ;

Sur la demande de mise hors de cause de la société Triangle service :

Attendu que Mme Antoine, qui n'avait, dans ses conclusions d'appel, formulé aucune demande à l'égard de la société Triangle service, sollicite la somme de 12 000 F sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Qu'il n'y a pas lieu d'accueillir cette demande ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en sa disposition limitant la condamnation de la Société générale de prestations à la somme de 13 000 F et la déboutant de sa demande en paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt ...

Moment de la transaction

Avant 1996, la Cour de cassation se montrait particulièrement souple quant à la date de la transaction.

Exemple

L'accord pouvait être passé avant la notification du licenciement dès lors que celui-ci était :

- *d'ores et déjà décidé et non contesté dans son principe par le salarié ;*

Cass. soc. 20 février 1986 - Bull. civ. V, n° 29

- *formalisé lors de l'entretien préalable au licenciement.*

Cass. soc. 28 octobre 1992 - Bull. civ. V, n° 520

Cependant, en 1996, la Chambre sociale a décidé que l'accord ne pouvait valablement intervenir qu'après la notification de la rupture du contrat de travail.

Cass. soc. 29 mai 1996 - Purier c/ Sté Seduca et autres - Bull. civ. V, n° 215

Cass. soc. 15 janvier 1997 - Bull. civ. V, n° 22

En d'autres termes, toute transaction est nulle, en l'absence de licenciement préalable, prononcé dans les conditions prévues par l'article L. 1232-1 du Code du travail.

Cass. soc. 4 janvier 2000 - Tissier c/ SA Ruggieri

Encore convient-il de déterminer ce qu'il faut entendre par notification de la rupture du contrat de travail. Pour ce qui est d'un licenciement, il s'agit de la présentation au salarié de sa lettre de rupture.

Exemple

Une transaction peut donc, comme dans le passé, être signée pendant :

- *une période de préavis ;*

Cass. soc. 5 janvier 1984 - Bull. civ. V, n° 3 et 6

- *ou de congés payés pris après l'expiration du préavis.*

Cass. soc. 16 février 1978 - Bull. civ. V, n° 118

A l'inverse, la transaction ne peut comporter la même date que celle portée sur la lettre de licenciement.

Cass. soc. 18 mai 1999 - SA Taxi Colis Nord Ouest c/ Jarlot - RJS 10/1999 n° 1251

La lettre de licenciement, même portant une date antérieure à celle mentionnée sur la transaction, ne doit pas être remise au salarié le jour même de la signature de cette dernière. Dans le cas contraire, la transaction est nulle, pour avoir été conclue en l'absence d'un licenciement prononcé et notifié dans les formes légales.

Cass. soc. 5 janvier 2000 - Sozzani c/ Sté Castrol France

Il est plus difficile de démontrer l'antériorité de la lettre de licenciement lorsque celle-ci est remise en main propre au salarié. La jurisprudence tend d'ailleurs à invalider les transactions conclues alors que le licenciement n'a pas été notifié au salarié conformément à l'article L. 1232-6 du Code du travail. L'objectif est de faire obstacle aux pratiques des entreprises consistant à faire signer au salarié, le même jour, un reçu antidaté d'une lettre de licenciement et une transaction portant sur les conséquences de la rupture.

Il est donc vivement conseillé d'adresser au salarié, avec lequel une transaction est envisagée, une notification de licenciement écrite, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et portant une date antérieure à la transaction.

Cass. soc. 26 octobre 1999 - Nayach c/ SA Maison Trias

Cass. soc. 21 mars 2000 - SA Buscoz et Cie c/ Mellier - RJS 5/00 n° 528

Confirmant la tendance jurisprudentielle actuelle, la Cour de cassation exige, en 2003, que le licenciement soit notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, avant que ne soit signée la transaction. Une lettre remise contre décharge, ou une lettre adressée par courrier simple, ne suffit donc pas.

Cass. soc. 18 février 2003 - Sarkissian c/ SA Vacances Héliades

La nullité d'une transaction conclue avant la notification du licenciement est instituée dans l'intérêt du salarié. Il s'agit d'une nullité relative dans la mesure où elle ne peut être invoquée par l'employeur.

Cass. soc. 28 mai 2002 - Coquel c/ Institut Technique de Prévoyance Sociale Interentreprises

Le salarié dispose d'un délai de 5 ans pour faire constater la nullité d'une transaction.

Cass. soc. 14 janvier 2003 - Compagnie IBM France c/ Gaudas - RJS 3/03 n° 343

La transaction est nulle si elle a été conclue avant notification du licenciement et le licenciement n'a pas acquis de caractère définitif.

Cass. soc. 11 janvier 2006 - Société Air France c/ Couderc

Exemple jurisprudentiel

Cass. soc. 29 mai 1996 - Purier c/ Société Seduca et a-,

Moment de la transaction

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14 et L. 122-14-7 du Code du travail ;

Attendu que, selon l'article 1134 du Code civil, les parties peuvent, par leur consentement mutuel, mettre fin à leur convention ; que, selon l'article 2044 du même Code, la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître ; qu'il en résulte que si les parties à un contrat de travail décident, d'un commun accord, d'y mettre fin, elles se bornent à organiser les conditions de la cessation de leurs relations de travail, tandis que la transaction, consécutive à une rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, a pour objet de mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de cette rupture ; qu'il s'ensuit que la transaction ayant pour objet de mettre fin au litige résultant d'un licenciement ne peut valablement être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Purier, engagé en 1964 par la société Seduca en qualité d'employé de bureau, est devenu, en dernier lieu, directeur de gestion ; qu'après avoir, dans un premier temps, manifesté l'intention de démissionner, il a, par lettre du 4 mars 1991, déclaré accepter le «licenciement» pour faute grave, reconnu qu'aucune indemnité ne lui était due et renoncé à toute action contre l'employeur ; que, le 8 mars 1991, l'employeur lui a adressé une lettre de licenciement ; qu'en soutenant avoir été licencié sans cause réelle et sérieuse et sans qu'ait été respectée la procédure de licenciement, le salarié a alors saisi le Conseil de prud'hommes de demandes en paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts ;

Attendu que, pour rejeter ces demandes, la Cour d'appel a énoncé que la transaction intervenue entre les parties et aux termes de laquelle le salarié renonçait à formuler toute action à l'encontre de l'employeur à raison de son licenciement pour faute grave rendait ces demandes irrecevables ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations que l'accord signé par les parties qui n'était pas destiné à mettre fin au contrat de travail, mais à régler les conséquences d'un licenciement, avait été conclu avant la réception par le salarié de la lettre de licenciement, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt ...

CAS PARTICULIER DE LA TRANSACTION AVEC UN SALARIÉ PROTÉGÉ

Les salariés protégés bénéficient, de par la loi, d'une protection contre le licenciement qualifiée d'exceptionnelle et exorbitante de droit commun qui interdit à l'employeur de poursuivre, par d'autres moyens que la procédure d'autorisation administrative, la résiliation de leur contrat de travail.

Cass. ch. mixte - 21 juin 1974 - Perrier - Bull. civ., n° 2

En d'autres termes, le licenciement, voire éventuellement la transaction, ne peuvent intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Cass. soc. 2 décembre 1992 - Bull. civ. V, n° 578

Faute de respecter ces règles, le licenciement est nul.

Cass. ass. plén. 28 janvier 1983 - Bull. civ., n° 1

Un salarié protégé ne peut transiger, une fois la rupture prononcée, sur l'absence de demande d'autorisation administrative.

La transaction conclue après autorisation administrative de licenciement, mais avant notification de la rupture de son contrat à l'intéressé, est atteinte de nullité absolue. En d'autres termes, l'employeur comme le salarié peut invoquer cette nullité.

Cass. soc. 10 juillet 2002 - Costes c/ Société Innotech International

Par contre, il n'est pas interdit de transiger sur les conséquences d'une rupture du contrat annulée par l'autorité administrative. Le salarié peut notamment renoncer à demander sa réintégration au titre des concessions réciproques.

Cass. soc. 5 février 2002 - Sales c/SA Wynn's

EFFETS DE LA TRANSACTION

EFFETS ENTRE LES PARTIES

Autorité de la chose jugée

La transaction a un effet absolu entre les parties et ce, dès sa signature. En effet, elle a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Article 2052 du Code civil

En conséquence, elle constitue une fin de non-recevoir en justice qui emporte désistement d'instance et d'action. Elle est équivalente à une décision rendue par la Cour de cassation.

Cass. soc. 29 novembre 1975 - Bull. civ. V, n° 934

☞ *L'encaissement par le salarié du montant total des indemnités transactionnelles ne caractérise pas à lui seul le renoncement de la part du salarié à contester la validité de la transaction, devant le juge prud'homal.*

Cass. soc. 9 mai 2001 - n° 98-44-579 P

La nullité d'une transaction irrégulière peut, par ailleurs, être invoquée tant par le salarié que par l'employeur.

Cass. soc. 24 octobre 2000 - Mesnier c/ SA Crédit Immobilier de France

En cas d'annulation de la transaction par le juge, l'employeur est fondé à demander la restitution des indemnités transactionnelles déjà versées ou, pour le moins, la compensation judiciaire avec les sommes auxquelles il peut être condamné.

Cass. soc. 25 avril 2001 - Société Néopost France c/ David - RJS 7/01, n° 859

Exception

L'effet absolu de la transaction ne peut être opposé à l'encontre de l'une des parties que si l'autre a, elle-même, respecté les conditions prévues au contrat. En cas d'inexécution de la transaction, la partie lésée peut demander :

- soit l'exécution forcée de l'accord ;

Article 1142 du Code civil

Cass. soc. 7 juin 1989 - Bull. civ. V, n° 428

- soit la résolution judiciaire.

Article 1184 du Code civil

Cas. soc. 9 février 1989 - Bull. civ. V, n° 118

Dans les deux cas, l'action doit être portée devant le Conseil de prud'hommes.

Effets limités aux différends compris dans l'accord

L'effet absolu de la transaction est limité aux différends qui se trouvent compris dans l'accord :

- «les transactions se renferment dans leur objet» ;

Article 2048 du Code civil

- «la transaction ne règle que les différends qui s'y trouvent compris».

Article 2049 du Code civil

En d'autres termes, la transaction ne concerne pas les points qui ne sont pas évoqués dans l'accord.

Exemples

Ainsi, une transaction portant sur des salaires, préavis, indemnité de licenciement, ne concerne pas d'éventuels dommages-intérêts dus au salarié pour rupture abusive.

Cass. soc. 30 octobre 1973 - Bull. civ. V, n° 538

Une transaction portant sur une prime d'ancienneté, ne règle pas d'éventuelles demandes du salarié en rappel de salaire et de congés payés non pris.

Cass. soc. 5 février 1992 - Bull. civ. V, n° 71

Si la transaction ne fait pas de référence à la contrepartie d'une clause de non-concurrence, cette dernière notion ne rentre pas dans l'objet de la transaction. L'indemnité compensatrice de non-concurrence prévue par le contrat de travail ou la convention collective reste donc due.

Cass. soc. 12 octobre 1999 - Frémont c/ SA ANG

Si la transaction ne mentionne pas les créances salariales, une créance revendiquée par les salariés au titre de comptes compensateurs d'action mis en place par accord collectif n'est pas comprise dans l'objet de la transaction et reste due par l'employeur.

Cass. soc. 21 mars 2000 - Sitbon et autres c/ Société Allianz Via Assurances - RJS 5/00 n° 535

Afin d'éviter de telles contestations, des formules particulièrement larges sont utilisées.

Exemple

Ainsi, la transaction peut compenser «l'ensemble des litiges susceptibles de découler de l'exécution et de résiliation du contrat de travail et, plus généralement, à quelque titre que ce soit». Une telle formule, très large, empêche toute contestation particulière devant la juridiction prud'homale.

EFFETS À L'ÉGARD DES TIERS

La transaction n'a d'effet qu'entre les parties contractantes.

Articles 1165-2051 du Code civil

Ainsi, si un employeur et un salarié concluent un accord transactionnel, les autres salariés ne peuvent exiger la signature d'une transaction dans les mêmes termes ou ne peuvent l'invoquer comme moyen de défense.

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS TRANSACTIONNELLES

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

La transaction n'est pas un mode autonome de rupture du contrat de travail. Le régime social suit donc celui du mode de rupture à l'origine de l'accord transactionnel.

En d'autres termes, si la transaction a été formalisée dans le cadre d'une démission ou d'un départ à la retraite du salarié, l'intégralité de la somme versée est soumise à cotisations de Sécurité sociale.

Lorsqu' une rupture conventionnelle du contrat de travail est suivie d'une transaction, l'indemnité transactionnelle est considérée comme une majoration de l'indemnité de rupture conventionnelle. Elle s'ajoute donc à cette dernière et la somme ainsi obtenue est assujettie au forfait social de 20% depuis l'entrée en vigueur de la loi de financement de sécurité sociale pour 2013.

Lettre ACOSS n° 201.319 du 28 mars 2013

Transaction consécutive à un licenciement : position de la jurisprudence

La Cour de cassation a admis le caractère de dommages-intérêts d'une indemnité transactionnelle versée en vue d'éviter une contestation judiciaire sur le caractère abusif du licenciement, en relevant notamment que le montant de l'indemnité est inférieur à celui de l'indemnité minimale de six mois à laquelle aurait pu prétendre le salarié, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et ce, en application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail.

Cass. soc. 27 novembre 1985 - Bull. civ. V, n° 564

En outre, selon la jurisprudence, il n'y a plus lieu de réintégrer, dans l'assiette des cotisations, les indemnités transactionnelles fixées à un chiffre supérieur à celui qu'il résulte de la loi ou de la convention collective, et il n'est plus fait référence au montant minimal prévu par la loi en cas de licenciement sans motif ni réel ni sérieux.

Cass. soc. 28 avril 1986 - Bull. civ. V, n° 182

Position de l'administration

Dans un premier temps, le ministre des affaires sociales, tout en admettant l'exclusion des indemnités de licenciement de l'assiette des cotisations, a souligné que le montant particulièrement élevé d'indemnités de rupture pouvait en droit leur faire perdre le caractère de dommages-intérêts et conduire l'URSSAF à les réintégrer dans l'assiette des cotisations.

Une telle réintégration serait possible dès lors que le montant de l'indemnité de licenciement dépasse le minimum légal accordé par le juge en cas de rupture abusive du contrat de travail (à savoir, le montant des six derniers mois de salaire).

Il admettait, toutefois, que des circonstances particulières (âge du salarié, ancienneté dans l'entreprise, niveau de qualification, situation économique locale) puissent amener à exclure de l'assiette des indemnités d'un montant supérieur.

Lettre du ministère des affaires sociales et de l'emploi aux préfets commissaires de la République de région - DRASS 15 juillet 1987

Cette solution entraînait une confusion entre l'indemnité de licenciement, qui trouve son fondement dans la réparation du préjudice lié à la perte de l'emploi, et les dommages-intérêts qui sont accordés en cas de licenciement sans motif réel et sérieux.

Le ministre des affaires sociales a donc supprimé, quelque temps plus tard, toute notion de référence à un seuil, se contentant d'indiquer que le montant de l'indemnité par rapport au préjudice réel ne devait pas être de nature à lui faire perdre son caractère de dommages-intérêts.

Réponse ministérielle n° 14253 - JOANQ du 24 août 1987, p 4637

L'administration s'est ici inspiré du contrôle opéré en matière fiscale par le Conseil d'Etat : les indemnités transactionnelles sont soumises à cotisations à hauteur de la seule fraction d'indemnité assujettie à l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques.

Indemnité globale et forfaitaire

Dans le cadre d'une indemnité globale et forfaitaire, les contractants peuvent être tentés d'inclure des indemnités de préavis et de congés payés, soumises à cotisations. Faute de pouvoir individualiser chacune des sommes, le montant global pourrait être exonéré de charges. Une telle convention peut se révéler très intéressante tant pour l'employeur que pour le salarié.

Selon la jurisprudence récente, si l'indemnité transactionnelle ne donne aucune indication quant à la nature des sommes qu'elle recouvre, il y a lieu de rechercher les éléments qui la composent par tous les moyens possibles, tels que la recherche de l'intention des parties, ou, éventuellement, les indications fournies par celles-ci à l'occasion d'un conflit prud'homal. En pareil cas, les tribunaux n'admettent :

- ni que l'indemnité globale soit présumée entièrement constitutive de dommages-intérêts ;

Cass. soc. 30 juin 1994 - Bull. civ. V, n° 222

- ni que l'on puisse considérer a priori qu'elle comporte des éléments soumis à cotisations.

Cass. soc. 8 février 1989 - Bull. civ. V, n° 104

Cass. soc. 2 novembre 1989 - URSSAF Côte d'Or c/ Sté Rical

CSG ET CRDS

Les contributions versées suivent le même régime que celui dicté par la rupture du contrat de travail. Ainsi, si la rupture est qualifiée de démission ou de départ à la retraite, l'intégralité de l'indemnité transactionnelle est soumise à CSG et CRDS.

RÉGIME FISCAL

Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable à l'exception :

- de la fraction des indemnités de licenciement n'excédant pas le montant prévu par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- des indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- des indemnités versées en cas d'inobservation de la procédure de licenciement ou en cas d'absence de cause réelle et sérieuse ;

Articles L. 1235-2 et L. 1235-3 du Code du travail

Dans tous les cas, la fraction des indemnités de licenciement exonérées ne peut être inférieure :

- ni à 50 % du montant total des indemnités perçues ;
- ni à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de la moitié de la première tranche du barème de l'ISF (Impôt de solidarité sur la fortune).

Article 80-1, alinéa 2 duodecimes du Code général des impôts

ÉTABLISSEMENT D'UN BULLETIN DE PAIE

Dans le cadre d'une transaction, l'employeur est tenu d'établir un bulletin de paie. Cette obligation existe dans la mesure où :

- la transaction peut comporter des éléments de salaire (préavis, congés payés), soumis à cotisations de Sécurité sociale ;
- l'indemnité transactionnelle, et ce même dans le cadre d'un licenciement, peut être soumise à CSG et CRDS.

Cass. soc. 16 juin 1998 - Sté Lloyd's Register Shipping c/ Demuynck - Bull. civ. V, n° 324

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS TRANSACTIONNELLES

Tableau récapitulatif

	Cotisations sociales	CSG et CRDS	Impôt sur le revenu
Indemnité de départ à la retraite	Assujettie en intégralité	Assujettie en intégralité	Imposable pour la fraction supérieure à 3 050 €
Indemnité de mise à la retraite	Exonérée	Exonérée	Non imposable
Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement	Exonérée	Exonérée	Non imposable
Indemnité de départ volontaire pour motif :			
<ul style="list-style-type: none"> ■ personnel ■ économique 	<p>Assujettie</p> <p>Exonérée à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement</p> <p>Pour le surplus, exonérée si elle compense un préjudice supplémentaire</p>	<p>Assujettie</p> <p>Exonérée à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement</p> <p>Assujettie pour la fraction supérieure à l'indemnité conventionnelle</p>	<p>Imposable</p> <p>Non imposable à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement</p> <p>Pour le surplus, non imposable si elle compense un préjudice supplémentaire</p>
Indemnité transactionnelle	Exonérée si elle a le caractère de dommages-intérêts	Assujettie si elle a le caractère de salaire Exonérée à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle si elle a le caractère de dommages-intérêts et assujettie pour la fraction supérieure à l'indemnité conventionnelle	Non imposable si elle a pour objet de réparer un préjudice subi par le salarié

TRANSACTION ET INDEMNISATION DU CHÔMAGE

INCIDENCE SUR LE REMBOURSEMENT DES INDEMNITÉS DE CHÔMAGE PAR L'EMPLOYEUR FAUTIF

Lorsque le licenciement d'un salarié est jugé sans cause réelle, le Conseil de prud'hommes ordonne le remboursement par l'employeur fautif à l'ASSEDIC (devenu Pôle Emploi) des indemnités de chômage, payées au salarié licencié dans la limite de 6 mois d'indemnisation.

Article L. 1235-4 du Code du travail

Lorsqu'une transaction a été signée entre l'employeur et le salarié sur cette obligation, après la saisine du juge prud'homal, la Cour de cassation distingue deux situations :

- soit à la suite de la transaction, le salarié s'est désisté de toute instance devant le Conseil de prud'hommes et, dans ce cas, faute de jugement, l'ASSEDIC (devenu Pôle Emploi) ne peut obtenir le remboursement des prestations de chômage ;

Cass. soc. 14 janvier 1982 - Bull. civ. V, n° 25

- soit l'employeur, suite à une condamnation, a saisi la Cour d'appel puis s'est désisté, une transaction étant intervenue avec le salarié en cours d'instance et, dans ce cas, l'ASSEDIC (devenu Pôle Emploi) peut toujours se prévaloir du premier jugement pour réclamer le remboursement des allocations de chômage.

Cass. soc. 7 juin 1995 - Bull. civ. V, n° 188

Cass. soc. 4 octobre 1995 - Bull. civ. V, n° 256

INCIDENCE SUR LE DROIT DU SALARIÉ AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

La signature d'une transaction n'a théoriquement aucune incidence sur le droit aux allocations de chômage :

- s'il s'agit d'un licenciement, le droit au chômage est ouvert ;
- s'il s'agit d'une démission, le droit aux allocations n'est théoriquement pas ouvert (sauf le cas de démission légitime).

Cependant, les parties peuvent être tentées de qualifier de licenciement transactionnel une rupture intervenant parfois sur la demande du salarié pour lui garantir le versement des prestations de chômage. Ainsi, les organismes d'assurance chômage ont-ils, souvent, intérêt à demander communication de la transaction avant de prendre toute décision.

Par ailleurs, le salarié, qui a signé une transaction dans le cadre d'un licenciement, est susceptible de se voir appliquer deux délais de carence :

- celui correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés ;
- celui correspondant aux indemnités de rupture supérieure aux indemnités légales.

Ce dernier délai est déterminé en jours calendaires en divisant la moitié des indemnités de rupture dépassant les indemnités légales par le montant du salaire journalier de référence retenu pour l'indemnisation, dans la limite de 75 jours.

Article 75 - Règlement annexé à la Convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 1997 - JO du 20 mars

En outre, le règlement prévoit un différé d'indemnisation de 8 jours qui vient s'ajouter aux délais de carence précités.

L'employeur a l'obligation de déclarer à l'ASSEDIC (devenu Pôle Emploi) les sommes versées même si le paiement a eu lieu après la rupture du contrat de travail. A défaut d'information, l'employeur est passible :

- d'une amende de 4 000 € ;
- et d'une restitution des allocations indûment perçues.

Articles L. 5124-1 et L. 5429-1 du Code du travail

Exemple de l'application du délai de carence et du différé d'indemnisation

Un salarié gagnant 1 500 € brut par mois est licencié après 10 ans de présence dans l'entreprise. L'indemnité légale de licenciement serait de 1/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté, soit 1 500 €.

Dans le cadre de son indemnité conventionnelle (2/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté), il aurait dû percevoir 3 000 €. L'employeur et le salarié ont finalement transigé pour la somme de 7 625 € moins la CSG et la CRDS, soit 7 275 €.

Le salarié a déjà effectué son préavis. Il lui reste 15 jours ouvrables de congés payés non pris.

L'intéressé sera pris en charge par l'assurance chômage après les délais suivants :

1° - délai de carence correspondant aux congés payés :

12 jours ouvrables x 7/6 = 14 jours calendaires.

2° - délai de carence pour la partie supra légale :

$\frac{7\,275\text{ €} - 1\,500\text{ €}}{1\,500\text{ €}} = 57\text{ jours}$

3° - délai de différé d'indemnisation :

8 jours

En résumé, l'intéressé sera pris en charge par l'ASSEDIC (devenu Pôle Emploi), 79 jours après son licenciement.

AGS

L'indemnité transactionnelle formalisée entre l'employeur et le salarié doit être garantie par l'AGS en cas de redressement judiciaire.