

POURQUOI UNE TRANSACTION ?

La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître (c. civ. art. 2044). Le principe de la licéité des transactions dans les relations de travail est admis depuis longtemps (cass. soc. 18 mai 1953, BC IV n° 379 ; cass. soc. 15 décembre 1961, BC IV n° 1057).

Régler ou prévenir un litige entre l'employeur et le salarié

L'employeur et le salarié ont la possibilité de conclure une transaction pour régler un désaccord entre eux portant sur l'exécution du contrat de travail ou sur les conditions de la rupture du contrat (c. civ. art. 2044 et 2058 ; cass. soc. 22 juin 1977, BC V n° 421). *A contrario*, l'absence de désaccord ne permet pas de conclure une transaction.

Remarque. En pratique, il est conseillé de faire figurer dans l'acte transactionnel le motif du litige qu'employeur et salarié ont entendu régler (voir Fiche 8).

Mettre fin à une contestation portant sur l'exécution du contrat de travail

L'employeur et le salarié peuvent valablement conclure une transaction, pour mettre fin à un différend concernant l'exécution même du contrat de travail, moyennant des concessions réciproques.

Exemple. Un salarié peut signer une transaction aux termes de laquelle il s'engage, en contrepartie du versement d'une indemnité forfaitaire, à renoncer à faire valoir tous les droits qu'il tire d'une décision de justice et plus généralement à en poursuivre l'exécution sous toutes ses formes (cass. soc. 10 mars 1998, BC V n° 131).

Mettre fin à une contestation portant sur la rupture du contrat de travail

Régler les contestations relatives à la rupture du contrat

L'employeur et le salarié peuvent également conclure une transaction pour mettre fin, moyennant des concessions réciproques, à une contestation portant sur les conditions de la rupture du contrat de travail et régler les conséquences financières de celle-ci. Elle permet d'éviter le désagrément d'une procédure judiciaire et d'en économiser le coût.

Attention. La transaction implique, en principe, de par son objet même, la renonciation du salarié à une action en dommages et intérêts pour rupture abusive et/ou pour non-respect des règles de forme du licenciement. Il n'en reste pas moins que la prudence conseille de faire figurer explicitement une telle renonciation dans la rédaction de la transaction (voir Fiche 8).

Une transaction ne peut pas déterminer l'auteur de la rupture

Une transaction ne peut pas porter sur l'imputabilité de la rupture du contrat. En effet, une transaction ne pouvant être valablement conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive, elle ne peut porter sur l'imputabilité de la rupture, laquelle conditionne l'existence de concessions réciproques (cass. soc. 21 mars 2000, n° 97-45245 D ; voir Fiche 4).

Exemple. Le salarié qui invoque une modification de son contrat de travail prend acte de la rupture de ce dernier « du fait de l'employeur ». Pour sa part, l'employeur impute la responsabilité de la rupture au salarié. Un « protocole d'accord » qualifié de transaction a été conclu entre les parties pour régler ce différend. Il ne s'agit pas d'une transaction valable car le protocole en question a pour objet essentiel de déterminer l'auteur de la rupture du contrat de travail (cass. soc. 16 juillet 1997, BC V n° 278).

S'il existe un différend concernant l'imputabilité de la rupture, les parties ont tout intérêt à le régler préalablement à la conclusion d'une transaction qui portera, s'il y a lieu, sur les conditions de cette rupture.

Attention. Une transaction ne peut pas non plus être destinée à réaliser une fraude à la loi (voir Fiche 4).

- **La mise en œuvre d'un accord collectif ne peut pas être subordonnée à la conclusion de transactions**

La mise en œuvre d'un accord collectif dont les salariés tiennent leur droit ne peut pas être subordonnée à la conclusion de transactions avec ces mêmes salariés (cass. soc. 5 avril 2005, n^{os} 04-44626 à 04-44634 FSPBRI, BC V n^o 124 ; cass. soc. 14 juin 2006, n^o 04-48157 FD).

Exemple. Suite à la réorganisation de l'un de ses établissements, une société a conclu un accord collectif destiné à améliorer le plan social qu'elle avait établi. Cet accord collectif prévoyait que les salariés remplissant des conditions d'âge, et licenciés pour motif économique, percevraient une « indemnité transactionnelle globale, forfaitaire et définitive ». Après avoir été licenciés pour motif économique, des salariés ont conclu avec l'employeur un « protocole transactionnel » au sein duquel ils déclaraient renoncer à contester leur licenciement, en contrepartie du paiement de l'indemnité prévue dans l'accord collectif précité. Ces salariés ont ensuite contesté leur licenciement et demandé au juge d'annuler les transactions qu'ils avaient conclues. Leurs demandes ont été, dans un premier temps, rejetées par les juges : les transactions conclues étaient valables et les empêchaient de contester leur licenciement. En effet, l'indemnité prévue dans l'accord collectif avait une nature transactionnelle. Pour en bénéficier, chaque salarié licencié devait nécessairement conclure avec l'employeur une transaction au sein de laquelle il s'engageait à renoncer à toute contestation de son licenciement. Ce raisonnement a été écarté par la Cour de cassation. L'indemnité prévue par l'accord collectif doit être versée directement aux salariés remplissant les conditions fixées, à savoir :

- avoir un certain âge,
- et avoir été licenciés pour motif économique.

Le fait que les parties à l'accord aient qualifié l'indemnité de transactionnelle n'ajoute pas au versement de cette dernière une condition supplémentaire. La mise en œuvre de l'accord n'est donc pas subordonnée à la conclusion de transactions entre l'employeur et chacun des salariés. Les transactions conclues n'ont donc plus lieu d'être et les salariés peuvent valablement contester la réalité et le sérieux de leur licenciement (cass. soc. 5 avril 2005, n^{os} 04-44626 à 04-44634 FSPBRI, BC V n^o 124).

- **Ne pas confondre rupture et transaction**

La transaction ne peut être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive (voir Fiche 4). Un protocole d'accord qui a pour double objet de rompre le contrat de travail et de transiger est nul (cass. ch. mixte 12 février 1999, BC CM n^o 1).

Quelle rupture avant la transaction ?

- **Après la rupture d'un contrat à durée indéterminée**

Une transaction peut être signée après la rupture d'un contrat à durée indéterminée : après un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, après une démission, une rupture amiable, un départ ou encore une mise à la retraite.

Remarque. Il est donc possible de conclure une transaction après une rupture amiable (cass. soc. 15 janvier 1997, BC V n^o 22). Il n'y a, en effet, aucune raison d'ordre juridique pour interdire à un employeur et à un salarié de transiger sur les conséquences d'une rupture amiable ; la liberté contractuelle autorise les deux parties au contrat à décider d'abord de mettre fin à leurs relations contractuelles, à convenir ensuite, en se faisant des concessions réciproques, de mettre fin à toute contestation née ou à naître qui pourrait résulter de cette rupture (voir Fiche 2).

- **Après la rupture d'un contrat à durée déterminée**

Par ailleurs, une transaction peut intervenir pour régler un litige résultant de la rupture d'un autre type de contrat, comme, par exemple, un contrat de travail à durée déterminée.