

Qu'est ce qu'une transaction ?

Une transaction est un **contrat rédigé par écrit par lequel les parties mettent fin à une contestation née ou préviennent une contestation à naître** (art. 2044 C. civ.). Compte tenu des conséquences qui s'y attachent, son objet doit être strictement délimité. Ainsi, si le salarié renonce à tous droits, actions et prétentions par une transaction, cette renonciation ne s'étend pas au-delà de l'objet de la contestation. Ainsi, si la contestation porte sur le motif du licenciement, la transaction ne concerne pas les options sur titre (stock options) (Cass. soc. 08/12/2009, n°08-41554), ou le montant de l'intéressement ou de la participation (Cass. soc. 09/03/1999, n°96-43602).

Quelles sont les conditions de validité d'une transaction ?

La transaction est un contrat qui doit être rédigé par écrit (art. 2044 C. civ.). Pour produire des effets, chaque partie au contrat doit le signer. En l'absence de signature du salarié sur le contrat, il n'est pas possible d'établir l'existence d'une transaction par la preuve de l'encaissement de chèques (Cass. soc. 29/03/2012, n°11-11319).

La transaction doit avoir pour objet de terminer ou prévenir une contestation. Toutefois, cette condition de validité est subordonnée au respect du droit du licenciement, dont le formalisme fixe les limites du litige. Il en résulte qu'une transaction ne peut pas avoir pour objet de régler une contestation sur le fait de savoir qui de l'employeur ou du salarié a pris l'initiative de la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 16/07/1997, n°94-42283). En effet, le salarié ne peut pas renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles légales

en matière de licenciement (art. L. 1231-4 C. trav., art. 2045 C. civ., Cass. soc. 18/01/2012, n°10-18827).

Attention ! La transaction conclue à la suite d'un licenciement nul est elle-même nulle. C'est le cas, par exemple, d'une transaction conclue après le licenciement d'une victime d'un accident du travail pendant la période de protection, qui est d'ordre public absolu, et en l'absence de faute grave (Cass. soc. 13/07/2010, n°09-40984).

La transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail (contrairement à la rupture conventionnelle qui a pour objet de mettre un terme au contrat). En effet, une transaction ne peut avoir pour objet, à la fois, de rompre le contrat de travail et d'en régler les conséquences (Cass. soc. 09/05/2001, n°98-42615). Elle ne peut valablement être conclue que lorsque le contrat de travail est déjà rompu.

En cas de rupture conventionnelle, une transaction peut être conclue si la transaction intervient postérieurement à l'homologation (ou à l'autorisation de l'administration s'il s'agit d'un salarié protégé) et qu'elle règle un différend relatif à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture, et non pas un différend relatif à la rupture (Cass. soc., 26/03/14, n° 12-21.136 ; Cass. soc., 25/03/15, n° 13-23.368).

En cas de démission, la signature de la transaction doit intervenir après la remise de la lettre de démission (Cass. soc. 01/12/2004, n°02-46341).

En cas de licenciement, cette signature doit être postérieure à la notification du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (Cass. soc. 18/02/2003, n°00-42948 ; Cass. soc. 29/05/1996, n°92-45115). Le respect du formalisme de la notification est une condition essentielle de validité de la transaction. La transaction conclue après une remise en main propre de la lettre de licenciement n'est pas valable (Cass. soc. 09/02/2011, n°09-41585).

La transaction consécutive à un licenciement n'est valable que si son motif a été porté effectivement à la connaissance du salarié selon le formalisme du droit du licenciement (Cass. soc. 16/02/2012, n°10-20248). Ainsi, une transaction n'est pas valable si elle est conclue alors que le salarié n'a pas encore retiré le pli recommandé (Cass. soc. 14/06/2006, n°04-43123). De même, lorsque la transaction est postdatée alors qu'elle a été réellement conclue avant la notification de la lettre de licenciement (Cass. soc. 1/07/2009, n°08-43179 ; Cass. soc. 01/02/2012, n°10-20893). Toutefois, la jurisprudence n'exige pas encore que le salarié ne soit plus sous la dépendance de l'employeur lors de la conclusion de la transaction (Cass. soc. 31/05/2011, n°10-14313).

La transaction doit, à peine de nullité, comporter des concessions réciproques de la part de l'employeur et de la part du salarié (Cass. soc. 18/10/1989, n°86-44145). Le salarié qui signe une transaction lors de la rupture du contrat de travail renonce le plus souvent à en contester le motif devant le conseil des prud'hommes en contrepartie d'une indemnité versée par l'employeur. La réalité de la concession de l'employeur s'apprécie au regard du motif énoncé dans la lettre de licenciement, quel qu'en soit le bien fondé (Cass. soc. 27/03/1996 n°92-40448). Par exemple, lorsque la lettre de licenciement n'est pas motivée ou si elle mentionne un motif vague et imprécis, le montant de l'indemnité transactionnelle devra être supérieur à celui du cumul de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) et de l'indemnité indemnifiant le préjudice subi du fait de l'absence de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 27/02/1996, n°92-44997). Les concessions ne doivent pas nécessairement être de même importance, mais une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de concession (Cass. soc. 13/07/2010, n°09-40984).

Enfin, le consentement du salarié qui conclut une transaction ne doit pas être vicié (art. 1109 et 2053 C. civ.). Il y a absence de consentement en cas d'erreur sur l'objet de la contestation, de violence (action de contrainte physique ou morale pour faire

signer contre la volonté, mais aussi la crainte qu'elle inspire) ou de dol (manœuvres trompeuses et mensonges destinés à obtenir la signature).

Peut-on conclure une transaction au cours d'une instance prud'homale ?

Il est toujours possible de conclure une transaction alors qu'on a saisi le juge prud'homal d'une demande. Elle produit alors les mêmes effets qu'un jugement sur le fond et met fin à l'instance. Elle n'interdit toutefois pas d'engager par la suite une nouvelle procédure portant sur des prétentions dont le fondement est né ou s'est révélé postérieurement à la transaction (Cass. soc. 13/06/2012, n°10-26857). Dans ce cas, la transaction est constatée dans le procès-verbal de conciliation.

Quels sont les effets d'une transaction ?

La transaction a principalement pour effet d'empêcher le salarié qui la signe de faire juger le bien fondé de ses prétentions (art. 2052 C. civ. et art. 122 C. proc. civ.). Par conséquent, lorsqu'il saisit un juge, ce dernier n'a pas d'autre choix que de rejeter sa demande lorsqu'elle a le même objet que la transaction conclue préalablement.

Toutefois, il est toujours possible de saisir le juge pour demander soit l'annulation (par exemple, en l'absence de l'une des conditions de validité indiquées ci-dessus), soit l'exécution (par exemple, le paiement par l'employeur de l'indemnité transactionnelle) d'une transaction.