La transaction en droit social

Par **Visiteur**, le **07/07/2008** à **22:09**

Article rédigé par Mathou.

mathou@juristudiant.com

Mise à jour en mai 2008.

{A titre liminaire, nous vous rappelons que cette fiche n'engage en rien l'association Juristudiant quant aux affirmations inclues ci-après et que pour toute application à votre problème personnel, nous ne pouvons que vous conseiller d'aller voir un avocat spécialiste de la matière ou un notaire.

Pour toute erreur relevée dans ce document, nous vous serions reconnaissant de nous en informer en la signalant soit par mail (en utilisant la page [contact->http://www.juristudiant.com/contact/contact.htm]), soit directement sur le [forum Juristudiant ->http://www.juristudiant.com/forum/].}

*****

{{La transaction}}

- distinction entre transaction et rupture d'un commun accord
- conditions générales de validité du droit commun des contrats
- conditions particulières à la transaction : concessions réciproques, antériorité
- conditions de forme
- effets : exécution, nullité

La fiche est disponible au format PDF [en cliquant ici->http://klenval.free.fr/mathilde/social/fiche%20Juristudiant%20-%20la%20transaction%20PDF.pdf].

{{Distinction entre transaction et rupture d'un commun accord}}

{Cass. soc., 29 mai 1996, no 92-45.115 :}

Â« 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 professionnelles, 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. Il s'ensuit que la transaction ayant pour objet de mettre fin à un litige résultant d'un licenciement ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive. Â»

{Ccass, soc, 21/03/2003 :}
L'objet de la convention litigieuse conclue (...) à la suite de pourparlers minutieux et précis était de mettre fin d'un commun accord à leurs relations contractuelles dans le cadre d'un départ négocié à l'initiative du salarié

La transaction est un contrat nommé du Cciv, 2044 à 2058 Cciv. C'est le contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître. Son objet ne pas concerne pas la désignation de l'auteur de la rupture du contrat ou la rupture elle-même, mais les conséquences faisant l'objet de contestation.

Elle s'applique aux relations de droit du travail (soc, 18/05/1953).

Intérêt : évite la longueur d'un procès en cas de contestation. Mais contentieux important à cause du manque de surveillance du salarié.

***

{{I Conditions générales de validité du droit des contrats}}

{{A existence d'un objet licite et certain}}

1 {objet licite} = respect de l'OP et des règles de protection issue de l'OP (salariés protégés, antidatage...)

2 {objet certain} = les clauses de la transaction doivent être cohérentes et non contradictoires sinon annulation pour défaut d'objet

{{B existence d'un consentement libre, 2053 Cciv}}

1 {un consentement effectif} = réel, manifestant la volonté et la conscience de s'obliger
-> NON quand salarié illettré ou mettant Â«Â sous réserve de mes droitsÂ Â» ou hospitalisé

2 { l'absence de dol, violence, pressions morales}
dol : manoeuvres provoquant le consentement

3 â€“ {l'indifférence des erreurs de droit et de la lésion}
Les concessions réciproques peuvent ne pas être proportionnelles, donc la lésion est inoppérante. Concernant l'erreur de droit, la méprise sur la portée ou l'existence d'une norme, un défaut d'information sur des droits, ne permettent pas au salarié de réclamer plus... SAUF erreur sur l'objet de la transaction, les deux parties croyant que seule l'indemnité légale de licenciement pouvait être accordée.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

{Article 2052 Cciv
Les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

émancipé, NON majeur protégé
-> La représentation par mandat spécial est admise.

-> En cas de transaction menée par le DRH, on considère qu'il y a mandat apparent si le signataire se comporte comme le représentant de la société : le salarié n'a pas à vérifier ses pouvoirs, et l'employeur est engagé du seul fait de la signature.

{{II Conditions spéciales de validité propres à la transaction}}

{{A la cause : existence matérielle d'un différend}}

Le différend est à l'origine de la transaction, il doit pouvoir être constaté par des griefs, des arguments...

Il résulte soit de la rupture du contrat de travail, soit de l'exécution même du contrat.

{{B l'existence de concessions réciproques}}
Condition d'origine jurisprudentielle à l'origine de la plupart des litiges.

1 - {Les concessions doivent répondre à trois règles} :

-*une concession effective : l'employeur ne doit pas tirer profit de la concession
-> dispenser de l'exécution du préavis mais ne pas payer l'indemnité compensatrice, ou remplir le salarié de ses droits légaux sans plus

-*la concession doit être appréciable : elle n'a pas à être proportionnelle mais elle doit être tout de même significative
-> pas d'augmentation de 150 euros à peine par rapport à l'indemnité conventionnelle applicable

-*la concession s'apprécie au jour de conclusion de la transaction : pour apprécier les sacrifices de chacun

2 {le rôle du juge}

a) le juge contrôle l'existence des concessions réciproques mais ne peut pas trancher le litige au fond

Les concessions s'apprécient au regard des prétentions de chaque partie (en principe dans les motivations de la lettre de rupture), au jour de la transaction CAR il y a un aléa du résultat.
D'OU : la transaction en porte QUE sur les conséquences financières, NON sur l'imputabilité de la rupture.

-*contrôle de la qualification des faits, NON du fondement des prétentions ou de l'établissement des faits

{Soc, 23/01/2001} : si la juridiction 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 conditions réciproques ont été faites et si celle de l'employeur n'est pas dérisoire vérifier que la lettre de

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

licenciement est motivée conformément aux exigences légales -> donc motivation d'une cause réelle et sérieuse = motif matériellement vérifiable

{Soc, 14/06/2000} : le juge ne peut sans heurter l'autorité de la chose jugée attachée à la transaction trancher le litige que celle-ci avait pour objet de clore en se livrant à un examen des éléments de fait et de preuve pour déterminer le bien fondé du licenciement

{Soc, 06/04/1999} : pour déterminer le caractère réel ou non des concessions, le juge peut sans heurter l'autorité de la chose jugée restituer aux faits énoncés dans la lettre de licenciement leur véritable qualification.

-> compare les qualifications (de faute grave et autres), et les indemnités accordées au regard de ces qualifications

-*NON contrôle du litige lui-même
On considère que le différend a été réglé par la transaction, que les parties ont établi les faits : le juge ne peut donc pas trancher le litige au fond en appréciant les faits et les preuves, car autorité de la chose jugée
=> non révision de la transaction

b) le juge contrôle la consistance des concessions réciproques

Les concessions supposent un sacrifice réel et chiffrable, Â«Â appréciableÂ Â», et doivent être certaines au jour de la transaction.
Rejet des concessions dérisoires de la part de l'employeur, ou qui lui sont profitables, ou insuffisantes à réparer le préjudice subi, ou des concessions conditionnelles : la concession de l'employeur doit offrir au salarié une indemnité supérieure à celle à laquelle il pourrait prétendre devant le CPH.

{{C antériorité obligatoire de la rupture par rapport à la transaction}}

-**{{ {rupture du contrat par licenciement} }} :

{Cass. soc., 29 mai 1996, no 92-45.115}, Â« la transaction ayant pour objet de mettre fin au litige résultant d'un licenciement ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive Â».

La JP antérieure admettait la validité d'une transaction avant la notification du licenciement du moment que le principe de la rupture était acquis.

La décision de 1996 a coupé court à cette vision en imposant le respect d'une condition de forme : la transaction n'a été admise dans un premier temps qu'après la notification préalable du licenciement par LRAR.

|L122-14-1 CT|
|Â L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réceptionÂ ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai congé.
Cette lettre ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'articleÂ L Â 122-14 l

Copyright © 2025 Jurisdiction.com - Tous droits réservés