

Licenciement : peut-on contester une transaction ?

Balzac écrivait, dans son *Code des gens honnêtes*, en 1825, que « la plus mauvaise transaction est meilleure que le meilleur procès ». En effet, la transaction, qui est un « contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître » (art. 2044 du code civil), « fait obstacle à l'introduction ou à la poursuite entre les parties d'une action en justice ayant le même objet ». Or, les non-juristes redoutent le coût, la longueur et les aléas, par ailleurs psychologiquement éprouvants, d'une procédure judiciaire dont les codes leur échappent.

En droit du travail, la transaction est essentiellement liée au licenciement : l'employeur veut clore définitivement les conséquences parfois judiciairement risquées de cette séparation. Et le salarié n'est pas mécontent d'obtenir immédiatement une contrepartie financière, ou la levée de sa clause de non-concurrence : « Un tiens vaut mieux... »

Cour de cassation pointilleuse

Encore faut-il qu'il connaisse, avant de signer, l'étendue exacte de ses droits. La Cour de cassation n'accepte donc de transaction que lorsque le licenciement est devenu effectif. Pourquoi ? Car le salarié en connaît alors les motifs, nécessairement indiqués dans la lettre de notification. Il peut alors évaluer ses chances d'une contestation en justice. Mais la Cour se révèle fort pointilleuse, comme le montre l'arrêt du 10 octobre 2018. L'employeur avait remis en main propre la lettre de notification, le salarié signant un reçu. Or, la transaction a été jugée nulle, l'article L. 1232-6 du code du travail exigeant une lettre recommandée avec avis de réception.

Aller en justice pour demander l'annulation d'une transaction en principe destinée à éviter tout contentieux paraît paradoxal. Mais c'est surtout risqué : au-delà de la charge de la preuve

qui repose sur le collaborateur, en cas de succès, l'indemnité transactionnelle devra être restituée, et le procès du licenciement sans cause réelle et sérieuse reste à faire... Une transaction peut également prévoir explicitement la renonciation à tout contentieux ultérieur.

Jusqu'à l'arrêt du 30 mai 2018, la Cour de cassation était réservée à l'égard de ce type de clauses générales de renonciation. Dans cette affaire, un directeur administratif avait signé une transaction, selon laquelle « les parties considèrent que tous les comptes, désaccords, différends, litiges, sans exception et réserve pouvant exister entre elles à quelque titre que ce soit, sont définitivement réglés et éteints ». Mais il avait ensuite réclamé en justice un complément de retraite, approuvé par la Cour de Paris car ce thème n'avait jamais été abordé.

Selon la Cour de cassation : « Aux termes de la transaction, le salarié déclarait avoir reçu toutes les sommes auxquelles il pouvait ou pourrait éventuellement prétendre au titre de ses relations de droit ou de fait existant ou ayant existé avec la société et renonçait à toute réclamation de quelque nature que ce soit, née ou à naître ainsi qu'à toute somme ou forme de rémunération ou d'indemnisation auxquelles il pourrait éventuellement prétendre à quelque titre et pour quelque cause que ce soit du fait notamment du droit commun. »

Côté entreprise, cet arrêt renforce l'intérêt d'une transaction de portée générale lors du départ d'un collaborateur. Ce dernier doit redoubler de vigilance, voire négocier à la hausse la contrepartie financière de ce renoncement lui fermant définitivement toutes les portes de contentieux futurs, bien au-delà du seul licenciement. ■



Jean-Emmanuel Ray

est professeur à l'École de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne