

Transaction avec un salarié : guide pratique



© 2014 Les Echos Publishing

À quelles conditions un employeur et un salarié peuvent-ils conclure une transaction ?

Une transaction n'est valable que si les deux parties font des concessions réciproques.

Une transaction conclue avec un salarié n'est valable que si chaque partie accepte de faire des concessions. Du côté du salarié, la concession consiste généralement dans le renoncement à obtenir certaines indemnités qui lui sont normalement dues. Pour l'employeur, la concession consiste souvent à allouer des sommes d'argent supérieures à celles qu'il devrait normalement verser en vertu de ses obligations légales ou conventionnelles.

Mais attention, les juges sont particulièrement vigilants vis-à-vis des concessions que peut faire un employeur. Non seulement l'employeur doit faire des concessions, mais celles-ci ne doivent pas être dérisoires.

Exemples de concessions jugées dérisoires : proposer à un salarié une indemnité inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, alors que le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ; proposer à un salarié une opération d'out-placement alors que cette opération est, en réalité, financée en grande partie par le salarié lui-même sous la forme d'une réduction de son préavis.

Quand la transaction doit-elle être conclue ?

Pour être valable, la transaction ne doit être conclue qu'une fois la rupture du contrat intervenue et définitive.

À l'exception des cas, assez rares, où la transaction a pour objet de régler un différend relatif à l'exécution même du contrat de travail, les employeurs et les salariés y ont surtout recours pour terminer ou prévenir une contestation suite à une rupture unilatérale du contrat de travail, soit à l'initiative de l'employeur (licenciement), soit à l'initiative du salarié (démission).

Lorsqu'elle fait suite à un licenciement, la date de la transaction doit être postérieure à la date de la réception de la lettre de notification du licenciement par le salarié. Et si cette condition n'est pas respectée, la transaction peut être annulée en justice.

Attention : les magistrats considèrent qu'une transaction conclue après un licenciement notifié par une lettre simple ou par une lettre remise en main propre est également nulle.

Lorsqu'elle faite suite à une démission, la transaction doit être conclue postérieurement à la remise de la lettre de démission. Et dans l'hypothèse où les juges seraient convaincus que la transaction a été signée antérieurement ou

concomitamment à la remise de la lettre de démission, elle pourrait alors être également annulée par les juges.

En pratique : si la lettre de démission n'a pas été envoyée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, il est utile d'établir avant la conclusion d'une transaction un document par lequel le salarié indique à quelle date il a remis sa lettre de démission à l'employeur.

Quelles précautions faut-il prendre lorsqu'on rédige une transaction ?

Tous les points de contestation réglés par la transaction doivent être clairement énoncés.

L'effet d'une transaction est de priver le salarié et l'employeur de tout intérêt à agir en justice en rendant irrecevables leurs demandes concernant l'objet de la transaction. Autrement dit, la transaction se substitue, en quelque sorte, pour eux à une décision de justice non susceptible d'appel.

D'où l'importance qu'il y a de prévoir avec soin les droits ou prétentions faisant l'objet de concessions réciproques au sein de la transaction. Selon que ces droits sont contenus ou, au contraire, exclus du champ d'application de la transaction, l'une ou l'autre partie au contrat pourra ainsi agir ou non en justice.

Dans ce cadre, un employeur peut être tenté d'insérer dans une transaction une clause très générale par laquelle le salarié accepte de renoncer à demander en justice le paiement de toutes les sommes d'argent liées à l'exécution et à la rupture

de son contrat de travail. Mais l'intérêt d'adopter une clause aussi extensive est sujet à caution, car elle est le plus souvent jugée inopérante par les magistrats.

Explication : la formulation très générale d'une clause de renonciation ne lie en effet pas les tribunaux qui restent libres de rechercher l'intention véritable des parties. Plus précisément, les magistrats cherchent à déterminer quels sont les points de contestation auxquels employeur et salarié ont entendu mettre un terme par des concessions réciproques. Et si un point de contestation n'est pas présent de manière claire dans la transaction, il peut alors être, le cas échéant, tranché par les tribunaux. Une incitation claire à être précis !

© 2013 Les Echos Publishing