



Le point sur la régularité de la transaction consécutive à un licenciement

Jurisprudence publié le **20/07/2009**, vu **3875 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

La transaction est de plus en plus utilisée pour régler les litiges « par anticipation » en amont du licenciement alors que juridiquement elle doit être postérieure au licenciement quand elle a pour objet de régler les conséquences d'un licenciement.

Pour contrer la pratique des transactions signées antérieurement à la notification du licenciement (par le biais de lettres antidatées et remises en main propre), la Cour de Cassation a d'abord conditionné la validité de la transaction à l'envoi de la lettre de licenciement par recommandé avec accusé de réception.

La Cour de Cassation a renforcé les conditions de validité de la transaction en jugeant qu'une transaction était nulle car signée avant que le salarié ait physiquement réceptionné sa lettre (à son domicile ou à la Poste) mais alors même qu'elle avait été présentée par les services de la Poste à son domicile.

La cour de cassation dans un arrêt récent du 1^{er} Juillet 2009 vient ainsi rappeler un principe parfois oublié des parties à une transaction selon lequel **cette transaction ne peut être valablement conclue par le salarié licencié que lorsqu'il a eu connaissance effective des motifs du licenciement par la réception de la lettre de licenciement.**

Ainsi, lorsque la date portée sur le protocole transactionnel n'est pas celle à laquelle il a été signé et qu'au vu des éléments produits il a nécessairement été signé avant la date qu'il mentionne, **il appartient au juge de rechercher à quelle date la transaction a été conclue précisément et, à défaut de pouvoir la déterminer, d'en déduire que l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe que la transaction a été conclue postérieurement au licenciement**

Le sort des obligations de l'employeur qui naissent postérieurement au licenciement

Il est généralement de l'intention, particulièrement de l'employeur, de clore tout litige possible avec son ancien salarié au moment de la conclusion de la transaction.

La jurisprudence entend néanmoins protéger particulièrement les salariés quant aux obligations qui s'imposent à l'employeur postérieurement au licenciement.

Les juges considèrent ainsi que s'il n'est pas fait état dans la transaction d'une renonciation de l'employeur à la clause de non concurrence qui serait acceptée par le salarié, l'indemnité transactionnelle forfaitaire versée dans le cadre de la transaction ne délie pas l'employeur du versement de l'indemnité de non concurrence figurant dans le contrat de travail et à laquelle il n'a pas été renoncé dans les conditions autorisées par la jurisprudence, ce à condition bien entendu que le salarié respecte son engagement.

De la même manière, en cas de licenciement pour motif économique, l'absence de renonciation expresse du salarié, dans la transaction à la priorité de réembauche ne se présume pas ; la renonciation doit donc figurer clairement dans la transaction.

La jurisprudence récente estime d'ailleurs qu'un salarié ne peut se prévaloir d'une renonciation à la priorité de réembauche avant la fin du préavis car le droit à cette priorité ne naît qu'à la fin du contrat de travail et donc du préavis.

Pour plus d'informations : <http://avocat-jalain.fr/>

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique 1 juillet 2009

N° de pourvoi: 08-43179

« LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 15 mars 1976 par la société CGE Distribution, a été licencié pour faute grave, le 15 septembre 2004 ; qu'une transaction portant la date du 24 septembre 2004 a été conclue entre les parties ; que, faisant valoir qu'il avait été licencié verbalement le 14 septembre 2004 et que le protocole transactionnel avait été établi le même jour, M. X... a saisi la juridiction prud'homale pour demander qu'il soit jugé que la transaction était nulle, le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et pour obtenir la condamnation de la société à lui payer des sommes à titre d'indemnités de rupture et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1232-6, L. 1231-4 du code du travail et 2044 du code civil ;

Attendu que pour dire que la transaction était régulière et que les demandes du salarié se heurtaient à l'autorité de la chose jugée en résultant, l'arrêt retient que le protocole porte clairement mention de la date du 24 septembre 2004 et que le fait que cette date ne corresponde pas à la date à laquelle il a été signé ne peut à lui seul l'affecter dans sa validité et en entraîner la nullité, qu'il est constant qu'une 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, que cette rupture est intervenue en l'espèce par la réception par M. X... le 17 septembre 2004 de sa lettre de licenciement expédiée en recommandé avec accusé de réception le 15 septembre 2004, qu'il n'est pas discuté ni discutable pour résulter des documents produits et des débats que ce protocole transactionnel daté du 24 septembre 2004 a été remis à l'ASSEDIC le 21 septembre, qu'il a donc nécessairement été établi et signé avant le 21 septembre 2004, que cependant force est de considérer que ces seuls éléments sont insuffisants pour établir incontestablement que le protocole, qui par ailleurs rappelle les circonstances de sa signature, l'entretien préalable, le refus de M. X..., la notification du licenciement le 15 septembre, les contacts par la suite, les discussions et le temps de réflexion et que M. X... a signé ainsi rédigé après avoir porté sous la date du 24 septembre la mention "lu et approuvé", aurait été signé antérieurement au 15 septembre 2004 ;

Attendu, cependant, que la transaction, ayant pour objet de prévenir ou terminer une contestation, ne peut être valablement conclue par le salarié licencié que lorsqu'il a eu connaissance effective des motifs du licenciement par la réception de la lettre de

heurtaient à l'autorité de la chose jugée en résultant, la cour d'appel énonce que le protocole est clair, net et précis quant à son contenu et à ses conséquences et que M. X... directeur d'une filiale de la société CGE Distribution, même se trouvant alors dans une situation délicate voire difficile, ne peut pas ne pas en avoir compris toute la signification et toute la portée, que ce protocole a en outre été exécuté et que M. X... n'a saisi le conseil de prud'hommes que deux ans plus tard ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans constater que le salarié avait exécuté la transaction en toute connaissance du vice l'affectant et avec la volonté de le réparer, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deuxième et troisième branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 mai 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, autrement composée ;

Condamne la société CGE aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier juillet deux mille neuf."