La rupture transactionnelle

Description

La rupture transactionnelle est un moyen de mettre un terme à un litige issu d'une rupture de contrat de travail. L'accord transactionnel est souvent conclu dans l'intérêt du salarié et dans l'intérêt de l'entreprise pour éviter un contentieux long à l'issue toujours incertaine. Détaillons les modalités, le calcul et la procédure des ruptures transactionnelles, à ne pas confondre avec la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Employeur : initiez une procédure de rupture conventionnelle en ligne

Rupture transactionnelle : revue du vocabulaire spécifique

Qu'est-ce qu'une transaction en droit ?

La transaction est une convention signée entre deux parties pour mettre fin à un désaccord. Chaque partie doit faire des concessions pour mettre un terme au différend qui les oppose. C'est un des modes alternatifs de règlement des conflits.

L'article 2044 du code civil prévoit : « *La transaction est un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Ce contrat doit être rédigé par écrit.* »

La transaction peut être judiciaire lorsqu'elle intervient pendant une procédure ou extrajudiciaire lorsqu'elle intervient avant le lancement de toute procédure.

Qu'est-ce que la rupture transactionnelle ?

La rupture transactionnelle du contrat de travail est un abus de langage car ce n'est pas un moyen de rompre le contrat mais un moyen d'éviter un litige susceptible de naître après cette rupture. Concrètement, le plus souvent, après un licenciement, le salarié s'engage à ne pas en contester la validité devant les conseils de prud'hommes. En échange, l'employeur s'engage à verser une somme d'argent.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Attention : la rupture transactionnelle se distingue de la rupture conventionnelle du contrat de travail dans laquelle employeur et employé décident d'un commun accord de mettre fin à un contrat à durée indéterminée, sans qu'un différend soit nécessaire. Ces deux notions sont très souvent confondues dans le langage courant. Si vous souhaitez discuter avec votre employeur d'une rupture amiable et négociée de votre contrat de travail, vous devez évoquer la rupture conventionnelle et non pas la rupture transactionnelle.

Qu'est-ce que l'indemnité transactionnelle ?

L'indemnité transactionnelle correspond aux sommes versées par l'employeur au salarié dans le cadre de l'accord signé. Cette indemnité est nécessairement supérieure au montant total auquel le salarié peut prétendre, sans quoi l'accord n'est pas équilibré. L'entreprise paie en quelque sorte la prix de sa tranquillité, en s'évitant des frais de procédure et d'avocats. Une indemnité transactionnelle trop faible pourra être contestée en justice.

Qu'est-ce que l'accord transactionnel ?

L'accord transactionnel est la volonté négociée des parties de mettre un terme à toute contestation née ou susceptible de naître après la rupture du contrat de travail. Il est l'aboutissement des discussions et des négociations conduites entre l'employeur et l'employé, directement ou par leurs conseils respectifs.

Qu'est-ce qu'un protocole d'accord transactionnel

Le protocole d'accord transactionnel est le document obligatoirement écrit, signé entre employeur et employé, rappelant les concessions et les engagements réciproques. Il est signé par les parties au terme des négociations sur les termes de ce contrat menées directement ou par l'intermédiaire d'avocats. Deux exemplaires originaux sont signés et remis à chaque partie : un exemplaire pour l'employeur et un exemplaire pour l'employé.

Pourquoi avoir recours à un accord transactionnel ?

Comme tout divorce, la rupture du contrat de travail est rarement aux torts exclusifs

© 2023 LEGALPLACE SAS

d’une seule partie. D’un côté, l’employeur peut toujours trouver des reproches, des erreurs, des négligences imputables à son employé, voire obtenir des témoignages de collègues plus ou moins spontanés. De l’autre côté, le salarié peut souvent trouver une faille que ce soit dans la procédure de licenciement procédure de licenciement ou dans les motifs du licenciement.

Engager une procédure de contestation devant les conseils de prud’hommes demande du temps, de l’énergie et de l’argent. Aussi, il est parfois préférable de négocier un accord transactionnel pour récupérer rapidement une somme d’argent plutôt que de se lancer dans des procédures longues et à l’issue toujours incertaine.

En ce qui concerne le salarié, l’aspect psychologique est également important : en fonction de la situation et du tempérament de chacun, certains employés veulent obtenir une condamnation en justice de leur ancien employeur, d’autres préfèrent clore leur relation au plus vite pour partir à la recherche d’un nouvel emploi ou se reconstruire.

Du côté de l’entreprise, la menace d’une procédure prud’homale peut être mal perçue en terme de communication interne. Parfois, lors d’un rendez-vous avec le cabinet d’avocat de l’entreprise, ce dernier pointe les défaillances du dossier de licenciement et conseille la négociation d’un protocole transactionnel. Dans d’autres cas, l’entreprise préfère une certaine confidentialité sur la rupture du contrat de travail et est prête à payer cette discrétion.

Conditions de validité de l’accord transactionnel

L’accord transactionnel nécessite un litige existant ou potentiel, des concessions réciproques et proportionnées et un acte écrit autonome :

- La transaction intervient dans la cadre d’un litige ou de la possibilité d’un litige. Le licenciement par exemple est déjà prononcé mais il risque d’être contesté. La transaction n’est pas un moyen de rompre son contrat de travail. Elle peut intervenir avant la procédure devant le conseil des prud’hommes ou pendant la procédure. En effet, souvent en cours de procédure, les arguments pertinents et les preuves apportées par une partie vont convaincre l’autre partie de négocier une transaction alors que cette idée était refusée avant le lancement de l’action prud’homale.

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Elle suppose des concessions de chacun pour régler le litige : le salarié s'engage à ne pas poursuivre en justice l'employeur ou à se désister de la procédure en cours devant le conseil des prud'hommes. L'entreprise s'engage à verser une indemnité transactionnelle. Les négociations peuvent se conduire directement entre l'entreprise et son salarié mais l'intervention d'un avocat peut être pertinente pour négocier et rédiger un protocole transactionnel incontestable. Les concessions de chaque partie doivent être équilibrées et réelles.

- La conclusion d'un document écrit est nécessaire lors de la transaction, daté et signé par les parties. L'administration n'a pas à intervenir pour valider le protocole, ni à en être informé. Comme pour tout contrat, les conditions à respecter sont une cause licite, un consentement libre et éclairé de chaque partie, la capacité juridique de signer un contrat. Un document écrit est requis à titre de preuve de la transaction. Aussi, l'absence d'accord écrit n'est pas sanctionné par la nullité de la transaction. Le consentement ne doit pas avoir été obtenu sous la contrainte ou la menace.

Rupture transactionnelle : procédure

La procédure de rupture transactionnelle commence par des négociations engagées par écrit ou par oral, par les parties ou par leurs conseils, après la rupture du contrat de travail. Il n'existe pas de forme spécifique pour demander l'ouverture d'une telle négociation.

Les failles du dossier de litige seront sans doute mises en avant par chaque partie ainsi que la volonté de trouver une solution amiable pour mettre un terme ou éviter une procédure judiciaire. Les négociations vont essentiellement porter sur le montant de l'indemnité octroyée en échange de la tranquillité de l'entreprise.

La rédaction du protocole transactionnel est essentielle car elle peut priver le salarié de certains de ses droits. Ainsi, la Cour de cassation a décidé le 30 mai 2018 qu'un salarié ne pouvait plus réclamer le versement d'une retraite complémentaire à son ancien employeur avec lequel il avait signé une transaction des années auparavant : « *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*

© 2023 LEGALPLACE SAS

commun, des dispositions de la convention collective, de son contrat de travail et/ou de ses avenants et/ou tout autre accord, ou promesse et/ou découlant de tout autre rapport de fait et de droit ». Le salarié, au moment de la signature de l'accord, avait totalement occulté sa future retraite complémentaire.

On constate ainsi l'intérêt, en particulier pour le salarié, d'être assisté par un avocat dans la procédure transactionnelle pour anticiper au mieux les conséquences futures d'un tel protocole.

Contester la rupture transactionnelle

Le protocole transactionnel est homologué par le bureau de conciliation et d'orientation, saisi par l'employeur ou l'employé, depuis mai 2017. Le nouvel article R 1471-1 du code du travail prévoit : *« Le bureau de conciliation et d'orientation homologue l'accord issu d'un mode de résolution amiable des différends, dans les conditions prévues par les dispositions précitées. Ces dispositions sont applicables à la transaction conclue sans qu'il ait été recouru à une médiation, une conciliation ou une procédure participative. Le bureau de conciliation est alors saisi par la partie la plus diligente ou l'ensemble des parties à la transaction ».*

L'homologation donne force exécutoire à la transaction et permet à une partie de demander l'exécution forcée des engagements que ne tiendrait pas l'autre partie.

Le bureau de conciliation et d'orientation peut refuser d'homologuer un accord qui ne serait pas équilibré. Tel est le cas par exemple si l'indemnité transactionnelle est inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

La contestation de la rupture transactionnelle est possible devant les prud'hommes si une partie de respecte pas ses engagements ou si la validité de l'accord peut être remise en cause ou si une des parties est manifestement lésée. La nullité de l'accord transactionnel peut résulter :

- D'une date de signature antérieure à la date du licenciement ou de la rupture du contrat de travail ;
- d'une indemnité transactionnelle manifestement dérisoire ;
- d'une signature obtenue sous la contrainte ou la menace (vice de consentement).

Si l'employeur ne verse pas l'indemnité, le salarié peut demander la résolution

© 2023 LEGALPLACE SAS

judiciaire de l'accord et reprendre sa liberté pour attaquer l'entreprise devant le conseil de prud'hommes.

La transaction ne règle que les conflits qui y sont exprimés : l'article 2049 du Code civil nous rappelle que « *Les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui est exprimé.* ». Un salarié peut donc agir en justice après une transaction pour réclamer par exemple des salaires en retard ou des primes variables sur un chiffre d'affaires dès lors que le sort de ces sommes n'a pas été réglé dans la transaction.

Comment calculer le montant de l'indemnité transactionnelle ?

Le montant de l'indemnité transactionnelle fait l'objet d'une négociation libre entre employeur et employé. Toutefois, ce montant ne doit pas être dérisoire et être équilibré par rapport aux concessions réalisées par le salarié. Cette somme négociée vient s'ajouter aux indemnités de rupture du contrat de travail, indemnités de préavis et de congés payés.

Le montant est forcément supérieur aux indemnités minimales auxquelles pourrait prétendre le salarié en cas de litige : par exemple, si le salarié conteste le caractère réel et sérieux du licenciement, il peut prétendre à une indemnité plafonnée pour tous les contrats rompus depuis le 23 septembre 2017. Un simulateur est disponible en ligne pour calculer ce montant, qui vient s'ajouter aux indemnités légales de licenciement. La somme ainsi calculée dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et du nombre total de salariés.

Si un salarié peut prétendre à une indemnité comprise entre 3 et 6 mois de salaire brut parce qu'il a plus de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité transactionnelle ne peut être inférieure à 3 mois de salaire. Il encore un peu tôt pour avoir des décisions de justice relatives à l'appréciation du caractère dérisoire d'une indemnité transactionnelle par rapport à ces nouveaux seuils.

Attention également au motif du licenciement : en cas de licenciement pour faute grave , le salarié n'a pas droit aux indemnités de licenciement, ni aux indemnités de préavis

© 2023 LEGALPLACE SAS

qu'il n'effectue pas. Si le dossier est faible, le licenciement risque d'être requalifié en licenciement pour faute simple. Par conséquent, les indemnités légales dues seront différentes. L'accord transactionnel doit tenir compte de la situation réelle et de sa requalification possible.

Au niveau des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité transactionnelle est exonérée en principe lorsqu'elle a pour objet de réparer le préjudice subi par la perte d'emploi ou les circonstances de la rupture du contrat de travail ou pour la partie correspondant à une indemnité de licenciement exonérée. Si une partie des sommes versées correspond à des arriérés de salaire ou une indemnité de préavis, alors ces parties sont soumises aux cotisations de sécurité sociale. En prenant en considération l'ensemble des indemnités versées au salarié, sont exonérées de cotisations sociales, les sommes non imposables dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Faut-il déclarer la rupture transactionnelle à France travail ? Oui, l'employeur et l'employé doivent indiquer à France travail (anciennement Pôle Emploi) qu'une transaction a été signée, y compris si elle est postérieure aux documents de fin de contrat de travail déjà remis. L'employeur peut établir une attestation corrective France travail. France travail calcule un délai de carence pour commencer à indemniser le demandeur d'emploi. Un différé d'indemnisation est calculé en fonction des indemnités reçues : indemnités compensatrice de congés payés et indemnités supra-légales c'est-à-dire les indemnités versées au-delà de la somme légale minimale prévue. L'indemnité transactionnelle a donc vocation à différer le début du versement des allocations par France travail.

Quelles différences entre la démission, la rupture conventionnelle et la transaction ?

La démission est une rupture du CDI ou du CDD à l'initiative de tout salarié, sans motif précis à faire valoir. Aucun engagement ne peut être éternel et chacun conserve la liberté de rompre son contrat de travail à durée indéterminée. Une lettre de démission remise à son employeur en mains propres ou par recommandée avec accusé de réception suffit. La démission n'ouvre pas droit à une indemnité de départ mais peut depuis le 1er janvier 2019 ouvrir des droits au chômage. En effet, désormais, les salariés démissionnaires porteurs d'un projet sérieux de reconversion professionnelle, congé pour création d'entreprise sont susceptibles de bénéficier de

© 2023 LEGALPLACE SAS

l'allocation. Les conditions exactes d'application seront précisées prochainement.

La rupture conventionnelle est également un moyen de rompre le contrat de travail mais d'un commun accord entre l'employeur et l'employé. Elle est aussi appelée dans le langage courant licenciement à l'amiable. L'allocation chômage est possible après une rupture conventionnelle.

La transaction, comme nous l'avons vu, intervient pour éviter un litige après la rupture du contrat de travail. La fin du contrat est donc déjà intervenue, quelle qu'en soit la raison. La possibilité de percevoir le chômage dépend du motif de rupture du contrat de travail, indépendamment de la transaction.

Modèle de transaction suite à un licenciement

Protocole transactionnel

Entre les soussignés

Dénomination sociale, représentée par …… agissant en qualité de …….., d'une part, ci-dessous dénommée la société

Et

Nom, prénom, salarié de la société en qualité de …….., d'autre part, ci-dessous dénommé le salarié.

En préambule sont rappelés les faits suivants :

Le licenciement a été décidé et notifié en lettre recommandée avec accusé de réception le …….. Le motif avancé est ….. en raison des faits suivants : ……..

Le salarié conteste la décision prise par la société et a saisi le conseil des prud'hommes pour voir reconnaître l'absence de cause réelle et sérieuse au licenciement et obtenir réparation du préjudice subi par la perte de son emploi.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Après plusieurs échanges, les parties ont considéré qu'un accord transactionnel pouvait résoudre le litige né de cette situation en évitant une procédure judiciaire.

Elles se mettent d'accord sur la transaction suivante :

La société versera au salarié une indemnité forfaitaire transactionnelle définitive de ……. euros, en réparation des préjudices dont le salarié a fait état. Le salarié percevra en outre l'indemnité de licenciement prévue par la loi.

Le salarié renonce pour sa part à toute réclamation ou action contre la société ou ses dirigeants au sujet de son contrat ou de son licenciement. Il renonce à toute action déjà entreprise à la signature de cette transaction.

Les parties considèrent que leurs droits sont respectés par cet accord et sont conscientes du caractère définitif et irrévocable de ce dernier.

Fait en double exemplaire originaux, le …….., à ……..

Signatures :

Attention : la date du protocole d'accord transactionnel est nécessairement postérieure à la date du licenciement.

© 2023 LEGALPLACE SAS