



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

# RUPTURE NÉGOCIÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET TRANSACTION

ÉDITION 2018

# SOMMAIRE

La rupture négociée du contrat de travail .....	2
La transaction .....	6
En pratique .....	10



Souvent présentée en opposition au licenciement sous l'expression « départ volontaire », la rupture négociée est un véritable mode de rupture bilatérale du contrat de travail.

Elle se distingue des modes de rupture unilatérale du contrat de travail reconnus par le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC), que sont :

- le licenciement (articles Lp. 122-3 et suivants) ;
- la démission (articles Lp. 122-38 et suivants),
- le départ à la retraite (Lp. 122-41),
- ou la mise à la retraite (article Lp. 122-42 et suivants).

### 1. Qu'est-ce que la rupture négociée du contrat de travail ?

La rupture négociée comme la transaction, avec laquelle elle est souvent confondue, est un contrat qui procède du droit civil des contrats et trouve des applications en droit du travail.

La confusion entre ces deux notions est fréquente. La rupture négociée doit cependant bien être distinguée de la transaction suite à une rupture du contrat de travail.

La rupture négociée intervient :

- pour mettre fin au contrat de travail ;
- en dehors de tout différend entre le salarié et l'employeur sur la rupture.

Alors que la transaction suite à une rupture du contrat de travail intervient :

- après la rupture définitive du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties ;
- pour mettre fin à un différend né ou à naître sur les conséquences de la rupture.

Lorsque les parties au contrat de travail en cours d'exécution, décident ensemble d'y mettre fin, la convention de rupture négociée se borne à organiser les conditions de la cessation de la relation de travail. Tandis que la transaction est consécutive à une rupture unilatérale définitive du contrat de travail, et a vocation à mettre un terme à toute contestation née ou à naître de cette rupture par le biais de concessions réciproques engageant les parties (Cass. soc. 16 juil. 1997 ; Cass. soc. 29 mai 1996).

La définition de ces deux notions permettra de les distinguer et d'identifier les circonstances dans lesquelles elles interviennent respectivement.

Le code du travail de Nouvelle-Calédonie prévoit des cas où un accord entre les parties met fin par anticipation au contrat à durée déterminée (art. Lp. 123-8 du CTNC) ou au contrat d'apprentissage (art. Lp. 522-12 CTNC). Outre ces cas légaux de rupture conventionnelle du contrat de travail, la jurisprudence a précisé les cas dans lesquels elle admet la rupture négociée.

Véritable application du principe de liberté contractuelle résultant de l'article 1134 du code civil, la rupture négociée est une convention par laquelle les parties :

- expriment leur consentement mutuel à rompre le contrat de travail qui les unit ;
- en fixent les modalités.

### L'article 1134 du code civil dispose que :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. »

L'objet de la rupture négociée consiste au terme de pour parlers minutieux et précis à mettre fin à une relation de travail (Cass. soc. 21 janvier 2003, n°00-43.568P).

Cette rupture se distingue de la résiliation unilatérale (la démission ou licenciement) et de la résiliation judiciaire du contrat de travail qui sanctionne l'inexécution de ses obligations par l'une des parties (Cass. soc. 22 oct. 1997, n°95-41.866).

### Les cas de rupture négociée consacrés par la jurisprudence :

La jurisprudence a initialement admis la rupture conventionnelle sur le fondement de l'article 1134 du code civil pour **motif personnel** (Cass. soc. 19 déc. 1979, n°77-12.061).

**Exemple :** en cas de transfert organisé de salarié entre deux entreprises, la rupture négociée du contrat de travail entre le salarié transféré et l'entreprise initiale est admise (Cass. soc. 30 mai 1979, n°77-41.304).

La licéité des départs volontaires pour **motif économique** a été peu à peu reconnue.

Les protocoles amiables de départ visant à réduire les effectifs, lorsqu'ils ne constituent pas des licenciements déguisés sont licites dès lors que, les salariés ne subissent aucun préjudice financier par rapport aux avantages dont ils auraient bénéficiés en cas de licenciement pour motif économique (Cass. crim. 28 nov. 1984, n°83-93.094 ; Cass. soc. 5 mars 1986, n°83-40.233) et que la rupture est indépendante de tout litige et qu'elle intervienne en outre, à la demande expresse du salarié (Tribunal du travail de Nouméa, 1er octobre 2010, n° 09/00190).

Alors que le droit du travail applicable en France reconnaît depuis 2008, deux types de rupture négociée : la rupture négociée de droit commun et la rupture conventionnelle homologuée par l'administration, le droit du travail néo-calédonien ne reconnaît que la rupture négociée de droit commun. La direction du travail et de l'emploi ne peut pas homologuer de résiliation conventionnelle.

Les situations dans lesquelles une rupture négociée est exclue :

- en cas de litige lié à une procédure de licenciement (Cass. soc. 2 déc. 1997, n° 95-42.008, Le Livre de Paris : Juris-Data n° 1997-004862) ;
- **lorsque les salariés bénéficient de règles protectrices particulières :**
- les salariés investis d'un **mandat représentatif - salariés protégés** : la **protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun** instituée par le législateur au profit des représentants du personnel interdit à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens, la rupture du contrat de travail ; l'avis de l'Inspecteur du travail est incontournable (Cass. soc. 21 févr. 1996, n° 92-44.842, Le Coze : Juris-Data n° 1996-000773) ;
- **les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail** : est illégale toute rupture négociée du contrat de travail lorsque le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, qu'il n'a pas été reclassé dans l'entreprise ou n'a pas été licencié (Cass. soc. 12 févr. 2002, n° 99-41.698, Ruban : Juris-Data n° 2002-012975) ;
- **les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle** : la période de suspension du contrat de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, fait obstacle à ce que la rupture du contrat intervienne d'un commun accord entre les parties. Tout départ négocié conclu pendant cette période est nul (Cass. soc. 4 janv. 2000, n° 97-44.566, Choulet : Juris-Data n° 2000-000001).

## 2. Les conditions de validité de la rupture négociée :

La rupture négociée est un acte juridique qui obéit aux règles du droit commun des contrats (art. 1108 du Code civil) et à celles développées progressivement par la jurisprudence.

### Les conditions issues du droit civil des contrats : capacité, consentement, objet, cause

L'article 1108 du code civil prévoit « quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention :

- le consentement de la partie qui s'oblige ;
- sa capacité de contracter ;
- un objet certain qui forme l'objet de l'engagement ;
- une cause licite de l'obligation ».

Les règles civiles régissant la capacité des parties à contracter s'appliquent à la convention de rupture et à la transaction (articles 1123 et suivants du code civil).

La rupture négociée suppose l'existence d'un consentement. Elle repose sur la volonté claire et non équivoque des parties de mettre fin à leur contrat matérialisée par une clause la faisant apparaître clairement (Cass. soc. 5 mars 1986, n°83-40.233 ; Cass.soc. 21 mars 1996 n°93-40.192).

Ni l'engagement du salarié auprès d'un autre employeur, ni la signature d'un solde de tout compte ou la saisine de la juridiction du travail près de neuf mois après son départ de l'entreprise ne suffit pas à caractériser une volonté non équivoque et certaine de salarié de mettre fin de manière amiable à son contrat de travail, et de renoncer au paiement des indemnités y afférentes (Cass. soc. 10 avril 2002, n° 00-43.546).

La Cour de cassation impose au juge du fond confronté à un accord de rupture de caractériser une volonté claire et non équivoque des parties à mettre fin à leurs relations contractuelles (Cass. soc. 5 mars 1986, n°83-40.233).

Cette volonté claire et non équivoque des parties est requise qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée (Cass. soc. 5 mars 1986, n°83-40.233) ou d'un contrat à durée indéterminée (Cass.soc. 21 mars 1996 n°93-40.192).

L'accord doit être conclu librement, le consentement du salarié ne doit pas être donné « par erreur, extorqué par violence, ou surpris par dol » (1109 du code civil).

Est frappée de nullité, la convention de rupture négociée lorsqu'il y a pression psychologique et crainte de représailles, ces deux éléments constituant une violence (Cass. soc. 20 mai 1998, n°96-41.314). La convention ne doit pas être destinée à réaliser une fraude à la loi, laquelle conduira nécessairement à son annulation pour cause illicite.

### **Les conditions spécifiques :**

#### **a) Un contrat de travail en cours d'exécution :**

Le contrat de travail ne doit pas être rompu avant que la convention de rupture négociée intervienne. Une convention conclue après que la décision de licenciement a été prise à l'encontre du salarié, n'emporte pas rupture amiable du contrat de travail (Cass. soc. 3 avr. 1990 : Bull. civ. 1990, V, n° 153).

L'accord prévoyant les modalités du départ négocié ne peut mettre fin à un contrat déjà rompu unilatéralement par licenciement ou démission (Cass. soc. du 20 juin 1995, n°92-40.194).

#### **b) L'absence de tout litige entre les parties :**

Il est de jurisprudence constante que la rupture négociée n'est valable que si elle est indépendante de tout litige (Tribunal du travail de Nouméa, 1er octobre 2010, n° 09/00190).

A défaut, le juge considère qu'une convention ne peut valablement constituer une rupture d'un commun accord, et requalifie la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc, 11 février 2009 n°08-40.095, P+B ; Cass. Soc.31 octobre 2007, n°06-43.570 ; Cass. Soc, 31 octobre 2000, n°98-43.086).

### **S'il s'agit d'un départ volontaire lié à la situation économique de l'entreprise :**

La rupture négociée est admise indépendamment de tout litige, que si les salariés ne subissent aucun préjudice financier par rapport aux avantages dont ils auraient bénéficiés en cas de licenciement pour motif économique (Cass. crim. 28 nov. 1984, n°83-93.094 ; Cass. soc. 5 mars 1986, n°83-40.233).

### 3. Les effets de la convention de rupture négociée :

Lorsque la convention de rupture est établie et que les conditions de validité de l'acte (développées plus bas) sont remplies, la convention produit des effets à l'égard des parties, de la CAFAT et du juge.

#### Entre les parties :

Elle a une force obligatoire équivalente à celle de la loi entre les parties qui sont tenues de respecter leurs engagements, et de les exécuter de bonne foi (cf. article 1134 du code civil).

Toutefois, le salarié peut toujours intenter une action contre l'employeur pour réclamer des rappels de salaires, ou des sommes omises dans l'accord. Cet accord ne prive pas le salarié des droits nés de l'exécution du contrat de travail ; exemple : suite à la rupture d'un CDD, peut être demandée la prise en charge de frais de déplacement, d'indemnité de repas, d'indemnité compensatrice de congés payés (Cass. soc. 16 mai 2000, n°98-40.238).

#### A l'égard de la CAFAT :

La forme prise par la rupture détermine la situation du salarié face à l'assurance chômage.

La Caisse étudie les demandes d'allocations de chômage selon les conditions fixées par les articles Lp. 443-1 et R. 443-1 et suivants du CTNC.

Elle vérifie que lors de la rupture de son dernier contrat de travail, l'assuré a bien été privé involontairement d'emploi, et que les autres conditions fixées aux articles susmentionnés sont remplies. En d'autres termes, en présence d'un accord de rupture négociée la Caisse examine qui des deux signataires est à l'origine de l'accord.

S'il est indiqué que l'employeur est à l'origine de l'accord, la caisse considère que le salarié privé d'emploi peut bénéficier des allocations de chômage.

**L'article Lp. 443-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie dispose qu' :«ont droit à l'allocation de chômage, les salariés involontairement privés d'emploi et se faisant recenser mensuellement comme tel, qui satisfont à des conditions d'âge et d'activités antérieure, et dont le revenu mensuel n'excède pas 50 fois le salaire minimum garanti horaire ».**

*Exemple : en cas de départ volontaire justifié par la situation économique de l'entreprise - la rupture amiable proposée par l'employeur et acceptée par le salarié, alors si les autres conditions légales sont remplies, l'allocation chômage pourra être accordée.*

*En revanche, si l'accord précise que le salarié a pris l'initiative de l'accord, alors la Caisse considère que cette démarche démontre la volonté de l'assuré de quitter son emploi ce qui justifiera le rejet de la demande d'allocations de chômage de l'assuré.*

#### A l'égard du juge :

Seules les clauses claires, précises et légales de la convention s'imposent à lui. Lorsque des stipulations sont ambiguës, le juge intervient pour les interpréter à la lumière de l'intention commune des parties (article 1156 code civil).

**La rupture négociée est un mode de rupture du contrat de travail auquel l'employeur et le salarié peuvent recourir :**

- pendant l'exécution du contrat de travail ;

- en l'absence de tout litige sur la rupture du contrat de travail ;
- pour mettre un terme à la relation de travail et fixer les modalités de la rupture.

## LA TRANSACTION

La transaction peut intervenir en cours d'exécution du contrat de travail, par exemple en cas de contestation sur le bénéfice de la prime d'ancienneté. Toutefois seuls les aspects juridiques de la transaction suite à la rupture de la relation de travail seront développés dans cette fiche.

Ainsi dès lors que la relation de travail a été rompue, par l'une ou l'autre des parties dans les conditions légalement prévues, la transaction régie par les articles 2044 à 2058 du code civil, peut être conclue afin de résoudre toutes contestations s'élevant ou susceptibles de naître entre les parties.

### 1. Qu'est-ce que la transaction ?

Dès 1953, la licéité de la transaction en droit du travail a été admise et il a été précisé qu'elle fixe les modalités de règlement d'un litige né de la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 18 mai 1953 : Bull. civ. 1953, IV, n° 379).

La transaction n'est **pas un mode de rupture du contrat de travail** mais « un **contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître** » (article 2044 du code civil).

Le juge a précisé qu'un acte conclu entre l'employeur et le salarié après le licenciement, ne constitue pas une rupture amiable du contrat de travail, mais une transaction destinée à régler les conséquences pécuniaires d'un licenciement.

En l'espèce, l'acte conclu entre l'employeur et le salarié deux mois après le licenciement de ce dernier a été qualifié de transaction (Cass. soc. n° 91-45.806 P du 21 juin 1995). Il résulte de la jurisprudence que la transaction ne peut pas avoir un double objet, elle ne peut à la fois rompre le contrat de travail et transiger (Cass. ch. mixte, 12 févr. 1999 : RJS 1999, n° 444). Son unique objet consiste à régler les conséquences notamment financières de la rupture du contrat de travail ou de régler un différend lié à son exécution.

La transaction ne peut porter que sur les conséquences de la rupture (Cass. soc. 16 juil. 1997 : Bull. civ. V, n° 278 ; Dr soc. 1997 p. 977, obs. G. Couturier).

### 2. Les conditions de validité de la transaction :

La transaction est un acte juridique soumis aux conditions générales de validité du droit commun des contrats et à des conditions spéciales énoncées aux articles 2049 et suivants du code civil.

#### Les conditions générales : capacité, consentement, objet, cause

Comme pour la rupture négociée, les parties à la transaction doivent avoir la capacité de contracter (articles 1123 et suivants du code civil) et de disposer des choses comprises dans la transaction (article 2045 du code civil).

Un salarié ne sachant pas lire le français, n'a pas donné son consentement à un document qu'il a signé mais dont il n'a pas compris la signification et les conséquences (Cass. soc. 14 janvier 1997, n°95-40.287).

Pour exister, le consentement doit manifester clairement la volonté des parties de s'obliger (Cass. soc. 15 oct. 1997, n°94-45.431).

Il y a remise en cause de cet accord, en cas de vice du consentement au sens de l'article 1109 du code civil.

**L'article 1109 du code civil dispose qu' : « il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence, ou surpris par dol».**

Dans la mesure où l'objet de la transaction est de régler les conséquences de la rupture, la rupture définitive du contrat de travail prononcée dans les formes légales est un préalable, et la transaction portant sur la résiliation du contrat de travail est nulle (Cass. soc. 2 déc. 1997). La cause de la transaction est illicite lorsqu'elle a pour objet de régler le différend né d'un licenciement pour motif personnel notifié alors que la cause réelle de ce licenciement est économique. La haute juridiction précise que le caractère frauduleux de licenciements notifiés pour motifs personnels pour éviter à l'employeur l'application de dispositions légales impératives. Le caractère frauduleux de licenciement notifié pour motif personnel alors que la cause réelle est économique entache de nullité la transaction ensuite conclue (Cass.soc. 10 nov. 2009, n° 08-43.805 à n° 08-43.823).

En l'espèce, des dispositions légales prévoyaient l'obligation pour l'employeur d'établir et de mettre en œuvre le plan de sauvegarde de l'emploi, ce dernier a délibérément voulu éviter de mettre en place ces mesures en se plaçant sur le terrain du licenciement pour motif personnel, alors que la cause réelle révélée par la lettre de convocation à l'entretien préalable est économique. La fraude qui entache le licenciement a pour conséquence la nullité de la transaction ensuite conclue (Cass. soc. 11 juil. 2012 N°Juris-Data : 2012-018301).

### **Les conditions spécifiques :**

La jurisprudence admet la possibilité pour l'employeur et le salarié de conclure une transaction destinée à mettre fin à un différend concernant l'exécution même du contrat de travail (Cass.soc., 10 mars 1998, n°95-43.094).

*Exemple : dans le cadre d'une transaction, en contrepartie d'une indemnité forfaitaire versée par l'employeur, un salarié peut renoncer " au bénéfice essentiel d'une décision de justice frappée d'un pourvoi, lui ouvrant droit à un rappel de salaire sur le fondement d'un accord collectif, et plus généralement à en poursuivre l'exécution sous toutes ses formes ".*

Lorsque la transaction est consécutive à une rupture de la relation de travail, il doit y avoir au préalable une rupture définitive du contrat de travail et un litige entre les parties.

### **1°. La rupture définitive du contrat de travail :**

L'employeur qui veut transiger avec son salarié doit attendre la fin de la procédure de licenciement. Le salarié doit connaître les motifs de la rupture du contrat de travail pour être en mesure de définir ses prétentions et négocier.

La transaction ne peut être signée, ni même négociée avant que la rupture ne soit intervenue (Cass. soc. 4 avril 2007, n°05-42.856 ; Cass. soc. 17 oct. 2007, n°06- 41.846).

A défaut d'avoir été conclue après la notification du licenciement, la transaction est nulle (Cass. Soc. 6 mai 1998, n°96-40.610).

Le salarié dispose sur ce chef d'une action en nullité qui se prescrit par 5 ans (Cass. soc. 6 avril 2004, n°02.41.630).

### **2°. L'existence d'un litige :**

Elle est essentielle pour qu'il y ait transaction. A défaut de litige, la transaction est sans cause. C'est pourquoi le juge vérifie l'existence d'une contestation et qu'en l'absence de désaccord entre les parties, la qualification de transaction n'est pas retenue. Au sujet d'une lettre par laquelle l'employeur a proposé au salarié la résiliation de son contrat moyennant paiement d'une indemnité et sur laquelle la mention « Bon pour accord » a été apposée par le salarié- la qualification de transaction n'a pas été retenue (Cass. soc. 19 juin 1968, n°67-40.269P).

### 3°. Des concessions réciproques entre les parties :

La transaction est « un contrat par lequel les parties mettent fin à une contestation en se consentant des concessions réciproques entre l'employeur et le salarié, (Cass. soc. 22 nov. 1988, n°87-13.522P, Cass. soc, n° 91-45806 du 21 juin 1995). L'exigence jurisprudentielle de concessions réciproques conduit le juge à en contrôler la réalité et la consistance (Cass.soc. 25 oct. 1990). Le juge du fond doit en caractériser la réciprocité, à défaut la transaction est nulle (Cass. soc. 20 juin 1995, n°92-40.194P). Exemple : lorsqu'une partie abandonne ses droits pour une contrepartie dérisoire (Cass. civ. 1ère, 4 mai 1976 ; Cass. soc. 18 mai 1999 ; Cass. soc. 28 nov. 2000 : Juris data n° 2000-007130) ou encore « faute de concession de l'employeur » (Cass. soc. 13 oct. 1999 : Bull. civ. 1999, V ; n° 381 ; RJS 1999, n° 1373).

#### Sur quoi peut porter la concession ?

- **Sur des prétentions :**

Est valable la transaction par laquelle :

Le salarié « abandonne un droit éventuel à dommages-intérêts contre la renonciation par l'employeur à se prévaloir de la faute grave qui lui est reprochée » (Cass. soc. 10 nov. 1992 n°89-43.890). L'employeur renonce à une action civile en réparation pour des agissements délictueux commis par le salarié (Cass. soc. 20 mai 1998, n°96-41.246).

- **Sur des droits :**

En principe, toutes les concessions sont possibles, à condition que les parties ne renoncent pas par avance au droit de se prévaloir des règles d'ordre public liées à la rupture du contrat de travail. La jurisprudence admet la licéité de la renonciation à un droit d'ordre public, né et d'ores et déjà acquis, qui n'est donc pas exprimée par avance (Cass. 2e civ., 25 mars 1991 : Bull. civ. II, n° 102. - Cass. 1re civ., 17 mars 1998 : JCP G 1998, II, 10148. - Cass. soc., 15 juillet. 1998 : RJS 1998, n° 1254).

Tel était le cas en l'espèce, des droits à réparation que le salarié aurait pu faire valoir au titre d'une prétendue discrimination salariale pendant l'exécution de son contrat de travail (CA Besançon du 16 mars 2010 n° 1609/00606). Dans ces conditions, il est possible pour le salarié de renoncer à son indemnité de congés payés ou de licenciement (Cass. soc. 26 mai 1988, n°85-42.951P).

### 4. Les effets de la transaction :

La transaction produit des effets entre les parties et à l'égard du juge.

#### Entre les parties :

En principe, « les transactions ont entre les parties l'autorité de la chose jugée en dernier ressort » (article 2052 du code civil). Ce qui signifie qu'elles empêchent le salarié d'intenter un recours contre l'employeur.

Les parties sont tenues de respecter leurs engagements. L'une des parties renonce à toutes actions contentieuses, en compensation de cela, l'autre partie s'engage à lui payer une somme d'argent ou à lui accorder des avantages que la convention de transaction doit exprimer.

L'article 2049 du code civil prévoit 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 ».

#### A l'égard du juge :

Dès lors qu'elle a été valablement conclue, la transaction devient définitive et sous réserve que les parties en aient respectées les termes (Cass. soc. 7 juin 1989, n°86- 43.012), elles ne peuvent être remises en causes. Dès lors qu'une clause transactionnelle engage le salarié à ne plus

formuler aucune demande à l'employeur, à quelque titre que ce soit, et notamment du fait de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, toute demande de rappel de salaire et des congés payés afférents, et de dommages-intérêts pour discrimination liée à l'exclusion du bénéficiaire du régime d'astreinte est irrecevable (Cass. soc. 17 oct. 2007, n° 06-41.920, F-D, SA Sopemea c/ Berger : Juris-Data n° 2007-040965).

Il convient de préciser qu'aux termes des articles 2048 du code civil, la « *renonciation qui y est faite à tous droits, actions, et prétentions ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu.* » De plus, l'article 2049 précise que la transaction « *ne règle que les différends qui s'y trouvent compris* ».

Sur ce point, la Cour de cassation a considéré que limité dans son objet, l'accord « ne pouvait faire échec à l'examen des autres prétentions du salarié qui lui étaient étrangères » (Cass. soc. 2 fév. 1992 n°88-44.794).

*Exemple: une transaction portant sur une prime d'ancienneté et de fin d'année ne fait pas obstacle à une demande ultérieure de rappel de salaire et de primes fondées sur la revendication d'une convention collective (Cass. soc. 13 mai 2003, n°01-42.826).*

En revanche, si la transaction ne satisfait pas aux conditions de validité requises par la loi et la jurisprudence sus mentionnées, sa nullité peut être invoquée devant le juge.

***Fondée sur les articles 2044 à 2058 du code civil, la transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail, mais un contrat : - qui intervient en cas de différend avéré ou à venir relatif soit à l'exécution du contrat de travail, soit à sa rupture - en ce cas elle intervient une fois que la rupture du contrat de travail est définitive ; - par lequel l'employeur et le salarié peuvent convenir de concessions réciproques ; - pour en régler définitivement les conséquences (article 2052 du code civil), en prévention de toute action contentieuse ultérieure.***

### 1. La rédaction des conventions : élément probatoire

Non obligatoire mais **vivement conseillé**, l'écrit permet de constituer la preuve de l'acte juridique, et de révéler la volonté des parties.

A défaut d'écrit, l'existence de l'accord peut être prouvée par d'autres moyen, témoignage, serment ou aveu, à condition de disposer comme le prévoit l'article 1341 du code civil, d'un commencement de preuve ; **exemple** : échange de correspondances (CA Aix en Provence 3 déc. 1985).

L'accord de rupture négociée comme la transaction ne se présume pas. Il revient à celui qui s'en prévaut d'en apporter la preuve (Cass. soc. 14 mars 2001, n°99-40.925).

L'engagement des parties devant être caractérisé à un moment précis, la convention est nécessairement **datée et signée par les parties qui s'obligent**.

S'agissant d'une transaction, bien que le principe de « contrat écrit » soit posé par l'article 2044 du code civil, le juge considère l'écrit non pas comme une condition de validité mais comme un **moyen de preuve** (Cass. soc. 18 mars 1986 n° 83-41.846P ; Cass. soc. 9 avril 1996 n°93-42.254).

De plus, en vertu de l'article 1325 du code civil, qu'il s'agisse de la transaction ou de la rupture négociée, **l'acte doit être établi « en autant d'originaux, qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct »**.

### 2. Le contenu des conventions : quelques recommandations

S'agissant de la rupture négociée : Il est important d'exprimer clairement les modalités de la rupture, en précisant les éléments suivants :

- signature de l'employeur et du salarié concernés ;
- une volonté claire et non équivoque est exigée par la jurisprudence (Cass. soc. 5 mars 1986, n°83-40.233 ; Cass.soc. 21 mars 1996 n°93-40.192). Il convient de prévoir une clause faisant apparaître la volonté des parties de mettre fin à leur contrat ;
- la cause réelle et déterminante de la résiliation du contrat de travail (Cass. soc. 27 janv. 1998, n°96-41.314) ;
- date effective de cessation de la relation de travail ;
- montant des salaires et indemnités versés au salarié ;
- précisions si nécessaire des conditions d'application de la clause de confidentialité et de la clause de non concurrence à l'issue du contrat de travail.

#### S'agissant de la transaction :

Dans la mesure où la transaction emporte la renonciation à certains droits de manière définitive, l'écrit prend toute son importance.

Compte tenu de tout ce qui a été développé plus haut, il est important que l'acte contienne :

- la signature de chacune des parties (employeur et salarié) qui constitue la preuve de leur consentement (CA 22e ch. , 25 sept. 1991, Société Fiaji c/ De Vautibault). L'absence de mention telle que « lu et approuvé » ou « bon pour accord » n'a pas d'incidence sur la validité de la transaction rédigée par écrit (Cass. soc 19 mars 1991, n°98-44.470) ;
- l'objet de la contestation (une description du différend) opposant les parties ;
- des concessions réciproques convenues : la description des droits, actions et prétentions auxquels les parties renoncent ; • le montant des indemnités et autres sommes versées au salarié.

### 3. En cas de contestation :

#### Qui est compétent en cas de litige ?

Le litige portant sur la rupture conventionnelle ou sur la transaction se rattachant à un contrat de travail est porté devant la juridiction du travail.

Pour déterminer la compétence de juridiction du travail, c'est l'objet de la transaction et celui de la convention de rupture qui sont pris en considération (Cass. soc. 13 mars 2007, n°05-13.169).

#### Le délai de recours

Il résulte de l'article 1304 du code civil, qu'en cas de contestation de la convention de rupture négociée ou de la transaction, l'action en nullité doit être engagée dans un délai de 5 ans.

#### Quelques exemples :

En cas de **vice du consentement**, les conventions sont frappées de nullité, notamment lorsqu'il y a :

- **pression psychologique et crainte de représailles**, ces deux éléments constituent une violence frappant de nullité l'accord de rupture (Cass. soc. 20 mai 1998, n°96-41.314).
- si le **consentement** du salarié a été **obtenu sous pressions** de l'employeur ; il appartient au salarié qui s'en prévaut d'apporter la preuve des pressions et intimidations utilisées par l'employeur pour justifier la nullité de l'accord transactionnel (CAN, 7 mai 2008, n° 07/62).
- **erreur sur la cause de la résiliation** : la cause réelle et déterminante de la résiliation doit être mentionnée par les dispositions de la convention de rupture, en l'espèce la cause réelle n'était pas celle mentionnée dans la convention, en cela le salarié a été induit en erreur ce qui a pu vicier son consentement (Cass. soc. 27 janv. 1998, n°96-41.314).
- **dol** : dans le cadre des actes préparatoires à la conclusion d'une transaction, l'employeur a donné des informations erronées au salarié et ce dernier a donné son consentement sur la base de ces informations.
  - Exemple : l'indemnité conventionnelle de licenciement n'était pas imposable, cette information erronée, donnée par l'employeur a incité le salarié à signer la transaction le juge conclut à l'annulation de cette transaction (Cass. soc 7 juin 1995, n°91-44.294P).