



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.  
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 10 avril 2017

## Page juridique SANTE PRIVEE

### LA TRANSACTION



L'article 2044 du code civil énonce que « 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. »

Cette notion est peu connue des salariés et pour cause. Elle s'inscrit dans le cadre de la rupture du contrat de travail.

- **LES CONDITIONS.**

D'abord, il convient de préciser que la transaction doit se matérialiser après la rupture définitive du contrat de travail – licenciement, démission, rupture conventionnelle...- . Autrement dit, d'une part la transaction qui prend la forme d'une convention ne peut et ne doit pas être assimilée à une rupture stricto sensu du contrat de travail ; Cass soc, 5 décembre 2012, et d'autre part rupture et transaction ne peuvent pas faire l'objet d'un seul et même document. Les deux étapes doivent être clairement distinguées. Cass soc, 5 décembre 2012.

Ensuite, si l'article 2044 du code civil préconise un écrit signé par les parties néanmoins la jurisprudence admet l'absence d'écrit et considère que la présence d'un écrit ne constitue qu'un moyen de preuve.

Par ailleurs, il convient de faire apparaître sur la convention de rupture le motif du différend ou des différends que les cocontractants ont souhaité régler à l'amiable.

Ensuite, la validité de la transaction repose sur des concessions réciproques qui s'apprécient au moment de la conclusion de la transaction. Cass soc 17 mars 2015. L'objet de cette concession est simple. Le salarié doit renoncer à attraire son employeur devant le conseil de prud'hommes pour un litige en lien avec la rupture de la relation de travail. L'employeur s'engage à lui payer une indemnité à laquelle le salarié aurait pu prétendre.

**A noter** : Le consentement de l'employeur et du salarié ne doit pas être vicié (dol, erreur, violence). Autrement dit le consentement doit être libre et éclairé.

Le juge en vertu de l'article 12 du Code de procédure civile n'est pas tenu par la qualification des faits et des actes donnés par les parties au contrat. Concrètement, le juge peut modifier ou annuler la transaction s'il constate des erreurs de droit.

**A savoir** : Si la transaction se trouve annulée par le juge, le salarié pourra saisir la juridiction prud'homale pour demander la réparation de son préjudice à la hauteur de ce que la loi prévoit.

- **LES EFFETS DE LA TRANSACTION**

Les transactions ont entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort, art 2052 du Code civil. Autrement dit, une transaction a les mêmes effets qu'un jugement devenu irrévocable.

Le juge ne peut trancher un différend que la transaction a pour objet de clore, mais pour les litiges qui ne figurent pas formellement dans la transaction le juge peut toujours être saisi. Cela impose aux parties contractantes d'être précis et minutieux dans l'élaboration de la transaction.

**A savoir** : Une clause de portée générale « la transaction porte sur tous les litiges relatifs à la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat de travail » « le salarié renonce ainsi à tout recours judiciaire à l'encontre de son employeur Mr... » est à proscrire. En effet cette clause n'aura aucune portée, dès lors qu'un différend se présente postérieurement à la conclusion de la transaction.

En outre, la Cour de cassation a jugé que « ayant relevé qu'au terme de la transaction le salarié a déclaré n'avoir plus rien à réclamer à l'employeur à « quelque titre que ce soit et pour quelque cause que ce soit, tant en raison de l'exécution que de la rupture du contrat de travail » la cour d'appel a exactement retenu que le salarié ne pouvait prétendre au paiement de sommes à titre de dommages et intérêts pour perte de salaires et d'une indemnité compensatrice de préavis » Cass.soc, 5 novembre 2014 n°13-18984.

Par ailleurs, des clauses de confidentialité ou de respect mutuel dans les transactions. Cela reste possible, mais doit être justifié et proportionné au but recherché.

Enfin la transaction peut être contestée, mais seulement dans trois hypothèses – inexécution par l'une des parties, vice du consentement et transaction ne répondant pas aux conditions de validité.

A noter : la transaction est annulée, le juge peut ordonner au salarié de restituer les sommes qu'il a perçus à ce titre. Cass soc, 10 novembre 2009 n°08-43805.

Secteur LDAJ