



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

Emploi / Recrutement

La transaction en cas de licenciement

Sommaire

- . **La contestation**
- . **La volonté de transiger**
- . **Des concessions réciproques**

LA TRANSACTION EN CAS DE LICENCIEMENT

La transaction est destinée à régler, à l'amiable, les conséquences d'une rupture définitive du contrat de travail déjà notifiée entre le salarié et son employeur (notamment licenciement), afin d'éviter d'éventuelles contestations ultérieures. L'article 2044 du Code civil définit la transaction comme «un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître». Elle n'a donc pas pour objet la rupture négociée du contrat de travail avant que le licenciement soit porté à la connaissance du salarié, mais la cessation du litige actuel ou à venir résultant du licenciement proprement dit.

Elle doit être rédigée par écrit en autant d'originaux que de parties, afin de dater et de prouver l'acte. Selon l'article 2052 du Code civil, la transaction emporte autorité de la chose jugée entre les parties, même si celle-ci n'engage généralement pas les tiers ni l'administration. Elle n'a force de loi que pour le différend qu'elle règle précisément.

3 éléments essentiels sont légalement constitutifs de la transaction, à condition toutefois que chacune des parties dispose d'une capacité de contracter, que le consentement soit effectif et non vicié et que l'objet et la cause soient licites :

1. LA CONTESTATION

Il doit y avoir un réel différend entre les deux parties qui doit être rappelé de façon précise dans le texte de l'accord. Exemple : intention du salarié d'agir auprès des prud'hommes suite la contestation d'un motif réel et sérieux de licenciement. Les dates de l'entretien préalable et de la notification du licenciement doivent être clairement indiquées.

2. LA VOLONTÉ DE TRANSIGER

Le consentement des parties doit être sans équivoque, même s'il n'est pas nécessaire d'évoquer toutes les étapes de la négociation. On peut, par exemple, se contenter d'une formule du genre «les parties sont parvenues à un accord au terme de longues discussions et ont décidé de régler de manière amiable leur différend sur la base de la présente transaction pour éviter tout litige né de cette situation.»

3. DES CONCESSIONS RÉCIPROQUES

Transiger suppose que chaque partie renonce à une partie de ses prétentions. Les concessions mutuelles doivent être énumérées et clairement explicitées, sans qu'il soit obligatoire d'appliquer une rigoureuse proportionnalité.

Il n'est pas nécessaire de détailler la somme versée (préavis non effectué payé, prorata du 13e mois, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, dommages-intérêts proprement dits...). La transaction peut se contenter de mentionner la somme globale versée au salarié au moment de son départ effectif. Depuis le 1er janvier 2000, les indemnités transactionnelles peuvent être exonérées des cotisations de Sécurité sociale, CSG et CRDS et ne sont pas imposables dans la limite de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle (jusqu'à 2 ans de salaire dans la limite de 360.000 euros). Les sommes qui n'ont pas un caractère indemnitaire sont considérées comme des éléments de salaire et donnent lieu à cotisations sociales.