Image not found or type unknown

Rupture conventionnelle et transaction : possible ?

publié le **20/09/2014**, vu **4637 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

La rupture conventionnelle est le dispositif selon lequel l'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie. Ce mode de rupture du contrat peut-il être suivi d'une transaction ? La réponse est loin d'être évidente.

1. **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction**

La rupture conventionnelle est définie par l'article L. 1237-11, alinéa 1er du Code du travail selon lequel :

- « *L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.* »

Sa conclusion implique un accord global des parties, non seulement sur le principe de la rupture du contrat de travail, mais aussi sur ses conséquences.

Il appartient ainsi à l'employeur et au salarié de régler l'ensemble des conséquences de la rupture du contrat de travail, à savoir :

- La date de rupture du contrat de travail ;
- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- La situation du salarié pendant la procédure (dispense d'activité, congés payés…) ;
- La levée de la clause de non-concurrence, le cas échéant ;
- Le remboursement de frais éventuels ;
- La restitution de matériels ou d'équipements ;
- La portabilité du droit individuel à la formation (DIF) ;
- Le maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance ;
- Etc.

Cela étant, la rupture conventionnelle n'est en aucun cas une transaction et ne peut valablement avoir pour objet ou pour effet de régler un différend entre les parties.

D'ailleurs, les Direccte prononcent régulièrement des refus d'homologation de ruptures conventionnelles, au motif qu'une convention annexe mentionnait que le salarié renonçait à tout litige.

Cette solution est logique puisque la transaction doit être à la fois :

- postérieure à la rupture du contrat de travail ;

- et accompagnée d'une indemnité transactionnelle distincte de l'indemnité de rupture

conventionnelle.

La rupture conventionnelle suppose également l’absence de tout vice du consentement de la part du salarié, mais aussi de la part de l’employeur, ce qui implique logiquement l’absence de litige entre les deux.

Cela étant, en pratique, la rupture conventionnelle est parfois utilisée dans un contexte de litige préexistant, ou latent, entre les parties.

Ainsi, lorsque l’employeur accepte de verser au salarié une indemnité spécifique de rupture conventionnelle supérieure au minimum applicable (l’indemnité de licenciement), il peut légitimement souhaiter ventiler l’indemnité négociée en deux parties :

- Une indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- Une indemnité transactionnelle sécurisant la rupture du contrat.

Une telle solution mérite pourtant la plus grande attention…

2. **La transaction est nécessairement distincte de la rupture conventionnelle**

Dans un arrêt du 26 mars 2014 (n° 12-21136), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu’un salarié et un employeur ayant signé une rupture conventionnelle ne peuvent valablement conclure une transaction que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

Le Ministre du travail a rappelé récemment cette solution dans une réponse ministérielle du 2 septembre 2014 (question n°55914) :

- « *Une transaction dont l'objet serait justement de mettre fin à un litige lié à une rupture conventionnelle, ne peut intervenir sans remettre directement en cause l'accord des parties et donc la validité de la rupture elle-même. C'est ce que vient de confirmer la cour de cassation dans son arrêt du 26 mars 2014. Rupture conventionnelle et transaction ne sont compatibles que dans la mesure où elles ont des objets distincts.* »

En d’autres termes, n’est pas valable la transaction conclue postérieurement à l’expiration du contrat à la suite d’une rupture conventionnelle, pour régler de manière amiable les conséquences de la rupture du contrat.

Cette décision peut se comprendre, dès lors que la rupture conventionnelle est censée intervenir d’un commun accord entre les parties, en l’absence de tout vice du consentement.

Il n’en demeure pas moins que l’employeur peut légitimement hésiter à allouer au salarié une indemnité de rupture supérieure au minimum, s’il n’a pas la garantie que la rupture conventionnelle sera réellement sécurisée par une transaction.

D’un autre côté, si les parties prévoient que la transaction règle un différend relatif à l’exécution du contrat, un contrôleur Urssaf risque de requalifier l’indemnité transactionnelle en élément de salaire.

En effet, le régime social et fiscal (de faveur) des indemnités de rupture ne s’applique pas aux sommes qui trouvent leur cause dans l’exécution du contrat du contrat de travail…

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il appartiendra à la Cour de cassation de statuer sur la question, en complément de son arrêt du 26 mars 2014.

Dans l’attente, les parties peuvent soit :

- Se contenter de conclure une rupture conventionnelle sans transaction subséquente, en prenant soin de mentionner, dans une convention annexe au formulaire Cerfa, que le salarié a souhaité la rupture conventionnelle pour motifs personnels, qu’il s’estime rempli de ses droits,…

- Libeller la transaction de telle manière qu’aucun doute ne soit permis sur le caractère indemnitaire de l’indemnité transactionnelle, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle les juges du fond doivent déterminer, au sein de l'indemnité transactionnelle, les sommes qui constituent des salaires et celles qui constituent des éléments exonérés (Cass. 2e civ. 30 juin 2011, n° 10-21.274).

Il n’en demeure pas moins que les solutions applicables ne permettent pas de résoudre efficacement toutes les difficultés rencontrées en pratique.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés