

TRANSACTION Objet – Détermination – Limites – Rupture du contrat de travail – Dépassement – Validité (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 décembre 2012

Madame J. contre Établissements Baudrin (pourvoi n°11-15.471)

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1232-2 et L. 1232-4 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 2044 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme J. a été engagée verbalement par la société Établissements Baudrin (la société) à compter du 14 septembre 2003 en qualité de chauffeur ; que le 13 janvier 2006, elle a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification du contrat en contrat à temps complet, de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de paiement de rappels de salaire, de primes et d'indemnités ; qu'en cours d'instance, après préliminaire infructueux de conciliation, les parties et leurs conseils ont signé, le 29 juin 2006, un accord intitulé « transaction » devant être homologué par le conseil de prud'hommes, aux termes duquel les parties décidaient de rompre le contrat de travail à effet du 2 juin 2006, l'employeur s'engageant à verser une indemnité et la salariée à se désister de l'instance pendante devant le conseil de prud'hommes ; que l'intéressée a invoqué la nullité de cette convention et repris ses demandes initiales, sauf à ce qu'il soit constaté que la rupture du contrat de travail était intervenue le 30 juin 2006 et qu'il soit jugé qu'elle était imputable à l'employeur ; que la société a été mise en redressement judiciaire le 4 décembre 2009, puis en liquidation judiciaire le 15 mars 2010 ;

Attendu que pour rejeter les demandes de la salariée au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que l'accord prévoyait le départ négocié de l'intéressée, qu'il était intervenu avec le concours des avocats, dans des conditions assurant aux parties le respect de leurs droits respectifs et que la salariée avait bien eu l'intention de rompre son contrat de travail dans la mesure où elle donne à cet acte la portée juridique d'une rupture du contrat de travail en ne poursuivant plus à titre principal la résiliation judiciaire du contrat de travail ;

Attendu cependant qu'une transaction ne peut avoir pour objet de mettre fin à un contrat de travail ;

Ou'en statuant comme elle l'a fait, alors que, selon

ses propres constatations, l'acte du 29 juin 2006 ayant pour double objet de rompre le contrat de travail et de transiger, il en résultait que la transaction n'avait pu être valablement conclue, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 septembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

(M. Lacabarats, prés. – M. Linden, rapp. – M. Finielz, av. gén. – SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Tiffreau, Corlay et Marlange, av.)

Note.

Bien que la transaction ne soit pas inscrite dans le Code du travail (1), elle nourrit largement la vie des entreprises et des actions prud'homales. L'arrêt du 5 décembre 2012 en est, à nouveau, une illustration et impose à la Cour de rappeler des règles pourtant bien établies en la matière (2).

L'affaire revêtait, toutefois, des éléments contextuels peu classiques. En effet, lors d'un contentieux prud'homal de résiliation judiciaire du contrat de travail, l'employeur et la salariée concluent, avec le concours de leurs avocats, une transaction. Cette convention prévoyait, d'une part, la rupture du contrat de travail et, d'autre part, le versement d'une indemnité et un désistement de l'instance. La salariée conteste ensuite la validité de l'accord.

À juste titre selon la Cour de cassation, qui, implacable, rappelle les règles établies : « une transaction ne peut

(1) Mais inscrite au Code civil à l'article 2044 : « La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Ce contrat doit être rédigé par écrit. »

(2) Notamment Cass. Soc. 27 mars 1996, Bull. Civ. V, n° 124, Grands arrêts n° 113 ; Cass. Soc. 18 mai 1993, Dr. Soc. 1993, p. 602. Plus généralement v. le numéro spécial de la RPDS consacré à ce thème, n°793, mai 2011 par T. Bonnemye.

avoir pour objet de mettre fin à un contrat de travail » (3). Elle rejette ainsi, sans ambiguïté, les arguments retenus par les juges du fond qui mettaient en évidence la volonté de la salariée de mettre fin au contrat de travail et l'encadrement de la transaction par des professionnels. La Cour de cassation rappelle, par cet arrêt, l'essence même de la transaction, c'est-à-dire de régler les

conséquences d'une rupture déjà décidée (4). Lui conférer un double objet, à savoir la rupture en elle-même et les conséquences de celle-ci, n'est pas valable, et ce quelles que soient les circonstances ou les personnes qui auraient pu intervenir pour la conclusion de la transaction.

S. D.

(3) Cette règle avait déjà été dictée lors de précédentes affaires, notamment Cass. Soc. 9 mai 2001, RJS 8/9/2001, n° 996.

(4) RPDS prec. ; G. Vachet « Transaction », Rép. Dalloz, sept. 2007, p. 1.