

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Transaction et accord collectif – Articulation à l'occasion d'un plan social.

COUR DE CASSATION (Ch. soc.) 5 avril 2005
A. et autres contre Sté CNH France

Sur le moyen unique :

Vu l'article 2044 du Code civil, ensemble les articles L. 132-4 et L. 321-4-1 du Code du travail et l'article 10 de l'accord collectif du 2 juin 1999 ;

Attendu qu'envisageant de réorganiser son établissement de Saint-Dizier, la société Case France, aux droits de laquelle vient la société CNH France, a informé et consulté le comité central d'entreprise et le comité d'établissement sur ce projet et sur le plan social qu'elle avait établi ; qu'au cours de la procédure de consultation, un accord a été conclu le 2 juin 1999 entre l'employeur et cinq syndicats, qui comportait des dispositions destinées à améliorer le plan social et dont la mise en œuvre était fonction de l'âge des salariés ; qu'il était notamment prévu dans cet accord que les salariés remplissant des conditions d'âge et licenciés pour motif économique percevraient une "*indemnité transactionnelle globale, forfaitaire et définitive*" correspondant à 65 % du salaire brut dû jusqu'à l'acquisition des droits à la retraite ;

qu'après avoir été licenciés pour motif économique, des salariés ont conclu avec l'employeur un "protocole transactionnel" par lequel ils déclaraient renoncer à contester leur licenciement, en contrepartie du paiement de l'indemnité prévue dans l'accord du 2 juin 1999 ; qu'ils ont ensuite saisi le juge prud'homal de demandes en annulation de la transaction et en paiement de dommages-intérêts, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour les déclarer irrecevables en leurs demandes, la Cour d'appel a retenu qu'en reconnaissant à l'indemnité mise à la charge de l'employeur la nature juridique d'une indemnité "transactionnelle", les parties à l'accord du 2 juin 1999 ont nécessairement convenu d'en subordonner l'attribution à la conclusion par l'employeur et chaque salarié licencié d'une transaction emportant obligation de payer cette indemnité en contrepartie de concessions consenties par le salarié ; que l'"*indemnité forfaitaire, transactionnelle et définitive de rupture*"

convenue correspondait à "*l'indemnité transactionnelle, globale forfaitaire et définitive*" prévue par l'accord du 2 juin 1999 ; qu'en contrepartie de cette indemnité qui répare le préjudice non compensé par les indemnités de licenciement, les salariés se sont engagés à renoncer "expressément, de façon définitive et irrévocable, à contester judiciairement à la fois la procédure ainsi que la réalité et le sérieux du motif du licenciement prononcé à leur encontre, sans toutefois en admettre le bien-fondé" ; que ces transactions emportaient renonciation des salariés à contester les conditions d'exécution de leur contrat ou celles de sa rupture et qu'étant revêtues de l'autorité de la chose jugée en dernier ressort entre les parties, elles font obstacle à l'examen par la juridiction prud'homale de la contestation tant du bien-fondé du licenciement économique que du quantum de l'indemnité

transactionnelle, dont le versement a eu pour effet de régler définitivement les comptes entre les parties ;

Attendu, cependant, que la mise en oeuvre d'un accord collectif dont les salariés tiennent leurs droits ne peut être subordonnée à la conclusion de contrats individuels de transaction ;

Que la Cour d'appel, qui a faussement interprété un accord collectif qui ne contenait pas cette condition, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu.

(MM. Sargos, prés. - Bailly, rapp. - Foerst, av. gén. - SCP Delaporte, Briard et Trichet, av.)

Note.

Par son arrêt (P+B+R+I) rendu le 5 avril 2005, la Chambre sociale de la Cour de cassation entend mettre fin à une pratique désormais usuelle, consistant à subordonner l'octroi d'avantages conventionnels à la conclusion d'une transaction. Le procédé soumis à la Cour de cassation dans l'arrêt précité présente certaines spécificités, qu'il convient dès à présent de souligner. Tout d'abord, en se référant à une "*indemnité transactionnelle, globale, forfaitaire et définitive*", l'accord collectif examiné n'impose pas expressément la conclusion d'une transaction. Ensuite, l'indemnité en question s'apparente à une mesure de préretraite. Enfin, l'accord a été conclu dans le contexte d'un plan social. Il n'en reste pas moins que la généralité de l'attendu confère à l'arrêt la portée d'un arrêt de principe. La Haute juridiction énonce en effet que "*la mise en œuvre d'un accord collectif dont les salariés tiennent leurs droits ne peut être subordonnée à la conclusion de contrats individuels de transaction*".

Bienvenue, cette solution peut se comprendre tant au regard de l'objet de la transaction (I) que de celui de l'accord collectif (II).

I. En vertu de l'article 2044 du Code civil, la transaction est un contrat par lequel "*les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître*". Il est aujourd'hui admis que la validité d'une transaction suppose, outre les conditions générales visées à l'article 1108 du Code civil, l'existence d'un litige et de concessions réciproques.

Le fait que l'arrêt soit rendu notamment au visa de l'article 2044, peut laisser penser que la solution doit s'analyser au regard de l'une des conditions précitées. Evacuons cependant au préalable un premier type d'argument, qui tient au moment de conclusion de la transaction (1). Celle-ci n'étant valable que conclue postérieurement au licenciement (2), il pourrait être soutenu qu'en l'espèce l'acte transactionnel procédait de l'accord collectif, et était de ce fait antérieur au licenciement. Il faudrait admettre, dans cette perspective, que l'accord individuel entre le salarié et son employeur ne serait que la "mise en œuvre" d'un acte précédemment conclu, pour reprendre l'expression utilisée par la Cour de cassation, et qu'ainsi une transaction peut trouver son siège dans un accord collectif. L'argument ne doit cependant pas être poussé trop loin, notamment parce que la transaction est avant tout un acte individuel, et que la Cour de cassation, en se référant aux "*contrats individuels de transaction*", rattache la qualification de transaction aux accords conclus entre les salariés et leur employeur pris individuellement.

Plus sérieux est l'argument tenant à l'existence de concessions réciproques. Ne peut-on pas considérer que l'engagement de l'employeur (le versement de l'indemnité) trouvant sa source dans l'accord collectif, il ne pourrait constituer une concession accordée postérieurement au salarié ? D'où l'affirmation selon laquelle un accord collectif ne peut être mis en œuvre par une transaction.

Aussi, n'est-ce peut-être pas au regard de la transaction mais de l'accord collectif qu'il faut comprendre la solution de l'arrêt.

II. Si la Cour de cassation n'avait pas pris le soin de prononcer une affirmation de principe, la solution de l'arrêt aurait pu être réduite à une banale question d'interprétation. Il est en effet reproché aux juges d'appel d'avoir "faussement interprété" l'accord. Banale, certes, mais utile néanmoins car la Cour de cassation rappelle ici qu'elle contrôle l'interprétation des conventions collectives, au contraire des contrats individuels.

(1) G. Couturier, note sous le présent arrêt, Dr. Soc. 2005, p. 702

(2) Jurisprudence constante. Cass. Soc. 29 mai 1996, Dr. Ouv. juin 1996 texte intégral en p. 3 et 4 de couv., et déjà

antérieurement : Cass. Soc. 16 fév. 1978, n° 76-40.889, Bull. civ. V n°118.

Il faut cependant aller plus loin dans l'analyse du principe contenu dans l'arrêt, en s'attachant notamment à l'usage du terme "droits du salarié". Il est en effet question de la "*mise en œuvre d'un accord collectif dont les salariés tiennent leurs droits*". La référence aux "droits" des salariés, s'agissant de l'indemnité prévue à l'accord, exclut irrémédiablement la qualification d'indemnité transactionnelle. Pouvait-il en être autrement ? Rien n'est moins sûr : une indemnité est qualifiée de transactionnelle lorsqu'elle résulte d'une transaction. L'accord collectif quant à lui impose des droits et des obligations. Or, il n'est pas besoin de longue démonstration pour être convaincu que l'application d'un droit (en l'espèce, l'indemnité) ne devrait pas pouvoir faire l'objet d'une transaction. A moins qu'on ne considère que la transaction constitue une condition d'octroi de ce droit (3). Cet argument se heurte toutefois au fait que l'accord ne conditionne pas expressément le versement de l'indemnité à la conclusion d'une transaction. Mais surtout, la transaction apparaît moins, dans le cas d'espèce, comme une condition de l'exercice d'un droit que comme un élément en déterminant la nature (indemnité transactionnelle).

La distinction entre l'objet d'une transaction et l'objet d'un accord collectif n'explique toutefois pas le fait que l'arrêt soit aussi rendu au visa des articles L. 132-4 et L. 321-4-1 Code du travail.

A l'articulation entre l'accord collectif et la transaction, la Cour de cassation semble en effet préférer l'articulation entre le plan social et l'accord collectif. C'est en tout cas ainsi que peut se comprendre la référence combinée au principe de faveur et au contenu du plan social qui résulte des dispositions précitées. L'indemnité conventionnelle qui prend la forme d'une quasi préretraite n'est-elle autre qu'une amélioration par accord collectif du contenu du plan social ?

Reste à se demander, s'agissant de la portée de l'arrêt, si le principe posé par la Cour de cassation concerne la seule transaction ou a vocation à s'appliquer plus généralement aux contrats individuels. Il faudra attendre d'autres arrêts pour déterminer si celui du 5 avril 2005 n'est qu'une pièce d'un édifice beaucoup plus ambitieux, visant à écarter la mise en œuvre d'un accord collectif par contrat individuel. Un édifice d'autant plus important que la mise en œuvre est un mode d'articulation des normes assurément plus dangereux que le principe de faveur.

Rachel Gourdol, *juriste au CIDECOS*

(3) G. Couturier, op. cit.