



**HAL**  
open science

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,  
12 juillet 2005**

Catherine Préaubert

► **To cite this version:**

Catherine Préaubert. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 12 juillet 2005. Revue juridique de l'Océan Indien, 2006, 06, pp.241-248. hal-02587257

**HAL Id: hal-02587257**

**<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02587257>**

Submitted on 15 May 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

***Commentaire d'arrêt***  
***Cour d'Appel de Saint Denis, 12 juillet 2005***

*Par Catherine PREAUBERT*  
*Docteur en Droit*  
*Chargée d'Enseignement à l'Université de La Réunion*

**MOTS – CLEFS : transaction – contrat - licenciement – conditions de validité- concessions réciproques – caractère définitif du licenciement – licenciement sans cause réelle et sérieuse - dommages-intérêts**

**RESUME : la jurisprudence en matière de transaction appliquée aux relations de travail et en particulier au licenciement impose le respect de conditions de plus en plus draconiennes aux entreprises qui souhaitent s'en prévaloir. Le moment où intervient la signature de la transaction est capital. Une transaction intervenue avant que le licenciement soit devenu définitif est nulle.**

1. Vouloir se séparer « en douceur » d'un salarié devenu indésirable n'est pas toujours chose aisée pour une entreprise. Certaines entreprises sont alors tentées d'organiser un « licenciement transactionnel ». Le recours à un licenciement dit « transactionnel » par les entreprises a tendance à se multiplier actuellement en raison de la jurisprudence de plus en plus stricte et exigeante en droit social quant au contrôle du respect par l'employeur d'une part des procédures attachées au licenciement et quant à l'examen d'autre part, des motifs liés au prononcé d'un licenciement. Les entreprises conscientes des imperfections de leurs démarches entourant le licenciement, sont alors tentées de recourir à la transaction prévue par les articles 2044 et suivants du Code Civil pour échapper à la censure des juges en raison de la renonciation qui est faite par les parties « à tous droits, actions et prétentions » relatives au différend qui y a donné lieu. Mais pour une entreprise croire qu'elle va ainsi pouvoir se soustraire au contrôle pointilleux des juges en signant une transaction et masquer de la sorte ses fautes ou ses erreurs, est une illusion.

En effet, la validité de la transaction, tout comme celle du licenciement, est liée au respect de certaines conditions dont la violation entraîne inéluctablement, en

cas de contestation et de saisine du juge, le prononcé de sa nullité et le versement de dommages- intérêts au profit du salarié lésé.

L'une de ces conditions à ne pas négliger a trait au moment où intervient la signature de la transaction.

C'est cette intéressante question qui est abordée parmi d'autres dont la légalité même du licenciement, par la Cour d'Appel de Saint-Denis de La Réunion dans un arrêt en date du 12 juillet 2005.

Cet arrêt, qui s'inscrit par sa rigueur dans la droite ligne de la jurisprudence de la Cour de cassation rendue en ce domaine, mérite un examen attentif car il constitue un appel à la prudence et à la vigilance pour les entreprises quant au respect des conditions légales entourant tant le licenciement que la transaction et interpelle notamment sur le risque que présente un excès de précipitation dans la signature d'un « licenciement transactionnel ».

2. La transaction se définit dans l'article 2044 du Code Civil comme un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître.

La transaction nécessite donc à titre liminaire, la rédaction d'un écrit<sup>1</sup> par des personnes ayant la capacité ou le pouvoir de disposer des objets compris dans la transaction<sup>2</sup>.

Appliquée aux relations de travail<sup>3</sup>, la transaction révèle parfois bon nombre de surprises aux parties signataires dont la possibilité d'en voir prononcer la nullité par les tribunaux.

Les employeurs s'exposent, lors d'un licenciement, au risque d'une contestation ultérieure de celui-ci devant le Conseil de Prud'hommes par le salarié. Ils espèrent en signant une transaction, échapper à ce type de contentieux consécutif à la rupture du contrat de travail, souvent fort coûteux pour l'entreprise.

En pratique cependant, tel n'est pas souvent le cas.

3. L'arrêt rendu par la Cour d'Appel de Saint-Denis de La Réunion en date du 12 juillet 2005 constitue une illustration pour les entreprises des erreurs à ne pas commettre.

Un rappel des faits et de la procédure s'impose.

Monsieur D a été embauché en qualité de soudeur par la SARL R.F suivant un contrat à durée indéterminée signé le premier novembre 1997.

---

<sup>1</sup> Cf. article 2044 du Code Civil. Une transaction purement verbale n'entre donc pas dans le champ d'application de cet article.

<sup>2</sup> Cf. article 2045 du Code Civil. Cf. Civ.1<sup>re</sup>, 25 mai 1992 : Bull. I, N° 156 sur la nullité (relative) d'une transaction découlant du pouvoir irrégulier du représentant.

<sup>3</sup> Cf. Pizzio-Delaporte, 1804-2004 Le Code civil, Dalloz, 2004, p. 593 De la transaction du Code civil à la transaction du droit du travail.

Le contrat est rompu aux termes d'un acte signé le 12 juillet 2002 portant sur un prétendu « licenciement transactionnel ».

Monsieur D contestant ce licenciement, a saisi la juridiction prud'homale en indemnisation.

Par jugement en date du 8 avril 2004, le Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis de La Réunion a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes estimant valable le licenciement transactionnel.

Monsieur D interjette appel de la décision.

L'affaire est portée devant la Cour d'Appel qui statuant à nouveau, qualifie de transaction l'acte signé le 12 juillet 2002.

Elle indique que cette qualification est conforme aux termes de l'acte qui mentionne le fait que l'employeur avait envisagé un licenciement pour faute grave mais « *eu égard à la situation du salarié prononce un licenciement pour incompatibilité d'humeur avec un préavis de 15 jours. L'acte se termine par la référence à l'article 2044 du Code civil et énonce que le présent accord vaut transaction, les parties renonçant à tout droit ou actions* ».

La Cour d'Appel de Saint-Denis infirme le jugement querellé en premier lieu, au motif que : « *la transaction n'est pas intervenue après que le licenciement soit devenu définitif. Elle est donc nulle* ».

En second lieu « *en ce qu'elle ne précise nullement les concessions faites par l'employeur, le versement ultérieur d'une indemnité transactionnelle de 1000 € (en espèces) n'étant pas de nature à régulariser cette carence originelle* ».

En troisième lieu, en raison de ce que « *les motifs énoncés pour justifier le projet de licenciement pour faute grave fondés sur des livraisons en retard et des travaux inachevés restent de pures conjectures* ».

La Cour en déduit que la rupture du contrat est imputable à l'employeur et juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle alloue à M. D une somme de 9000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice résultant du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il convient de reprendre en détail les motifs évoqués par la Cour dans le contexte de la transaction.

4. Une transaction pour être valable comme l'indique l'arrêt de la Cour d'Appel de Saint-Denis, est soumise au respect d'un certain nombre de conditions. La violation de ces conditions est sanctionnée par la nullité relative ou absolue de l'acte.

Ainsi la nullité de la transaction peut, dans certains cas, très limités, être couverte par confirmation<sup>1</sup> et dans d'autres, au contraire, il y a impossibilité de se soustraire aux matières intéressant l'ordre public<sup>2</sup>.

5. La première cause de nullité visée dans le cas présent par la Cour a trait au moment où est intervenue la transaction.

Les parties ont signé le 11 juillet 2002 un document intitulé « licenciement transactionnel » au terme duquel l'entreprise informe son salarié de son intention de le licencier initialement pour faute grave mais, « *compte tenu de sa situation personnelle* » décide de le licencier pour incompatibilité d'humeur afin de lui permettre de pouvoir prétendre aux allocations prévues par la loi.

Le même jour, les parties signent un autre document intitulé « *préavis de licenciement* » indiquant que « *lors de l'entretien préalable au licenciement et après de longues discussions entre elles, les deux parties ont d'un commun accord, accepté que Monsieur D ne fasse pas son préavis compte tenu de ses problèmes personnels* ».

La Cour a estimé que le licenciement n'était pas définitif au jour de la signature de la transaction.

Cette motivation conduit à s'interroger sur ce qu'il faut entendre par « licenciement définitif ».

La Cour de cassation suivant une jurisprudence constante annule les transactions conclues en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception<sup>3</sup>. La rupture du contrat de

---

<sup>1</sup> Cf. Civ.1<sup>re</sup>, 25 mai 1992 (précité) : Bull. civ. I, n°156 que « la nullité du contrat, fût-il une transaction découlant du pouvoir irrégulier du représentant d'un cocontractant n'est que **relative**, ne peut être invoquée que par l'intéressé et peut-être couverte par **confirmation** ». La nullité relative, à la différence de la nullité absolue, ne peut être invoquée que par la partie qu'elle entend protéger. Ainsi il a été jugé qu'« en l'absence d'autorisation du juge des tutelles à une transaction conclue entre le responsable d'un accident survenu à un enfant et les parents de la victime, qui ne pourrait entraîner qu'une nullité relative, ne peut être invoquée par les défendeurs à l'action en paiement de l'indemnité prévue à cet accord ». Civ. 1, 26 juin 1974, Bull. civ. I, n° 212. Cette nullité relative se prescrit par **cinq ans**. Soc., 14 janvier 2003, Bull. civ. V, n°6.

<sup>2</sup> Cf. D. 1967. 584, note Breton ; JCP 1967. II. 15225, note R.L. « Il n'est pas permis de transiger sur les matières qui intéressent **l'ordre public**. Une **nullité de forme** entachant un acte (donation ostensible) qui aurait dû revêtir la forme authentique, ne peut faire l'objet d'une transaction » et T. com. Rouen, 7 juin 1971, JCP 1971. II. 16918 : « Il est de principe qu'aucune transaction ne peut couvrir les nullités absolues si elle ne supprime pas en même temps la cause de la nullité ». S'agissant d'un **salarié protégé**, la nullité est une **nullité absolue d'ordre public**. Cf. Cass. Soc., 10 juillet 2002, Bull. civ. V, n° 249 ; D. 2003, 1464, note Devers ; JCP 2003. II. 10018, note Mazuyer ; JCP 2003. I. 130, n° 13, obs. Cesaro. X. Lagarde, D. 2000, Chron., 217 sur la transaction et l'ordre public.

<sup>3</sup> Cf. Cass. Soc., 18 février 2003, Mme Sarkissian c/Sté Vacances Héliades, pourvoi n°00-42. 948. Cass. Soc 28 mai 2002, TPS 2002, comm. 304 qui précise que cette nullité ne peut être invoquée que par le salarié. Il s'agit donc d'une **nullité relative** instituée dans l'intérêt du salarié et qui ne peut, dès lors être invoquée par l'employeur. Cf. Soc. 28 mai 2002, Bull. civ. V, n° 182 ; D. 2003. 1464, note Devers ; D. 2002.Somm. 3116, obs. Pousson ; JCP2002. II. 10147, note Corrigan-Carsin ; Defrenois 2002. 1253,obs.

travail n'est donc pas définitive tant que la lettre de licenciement n'a pas été reçue par le salarié. La procédure de licenciement est en effet, initiée par l'entretien préalable au licenciement et s'achève par la réception de la lettre de licenciement par le salarié.

Dans le cas présent, la transaction, au vu des pièces fournies, a été conclue le jour même où le salarié a pris connaissance de son licenciement qui ne lui a, par conséquent, pas été notifié suivant les dispositions légales.

Le licenciement prétendument transactionnel avait pour vocation de substituer un licenciement pour incompatibilité d'humeur à un licenciement pour faute grave initialement envisagé par l'entreprise.

La nullité de l'acte tient au défaut de notification du licenciement et également au non respect du préavis de 15 jours.

Le salarié était censé en signant la transaction, renoncer à l'exécution du préavis de 15 jours.

La Cour a sanctionné la convention sur ces deux points car l'entreprise n'a pas satisfait à son obligation de notification du licenciement imposée par la loi et les parties n'ont pas attendu que soit écoulé le délai de préavis avant de signer la transaction.

Autrement dit, les parties étaient encore en pleine procédure de licenciement au moment où est intervenue la signature de l'acte. La rupture du contrat n'était pas consommée.

Par conséquent, la transaction est frappée de nullité relative.

Il y a donc eu un excès de précipitation de l'employeur dans la façon de se séparer de son salarié.

En réalité, le « licenciement transactionnel » n'a de transactionnel que le nom car l'entreprise l'a monté de toutes pièces durant les congés de son salarié.

La signature de la transaction est prétendument intervenue le 11 juillet 2002. Elle est censée faire suite à un soi-disant envoi le 2 juillet 2002 par lettre recommandée avec accusé de réception (accusé de réception que l'entreprise serait bien en peine de présenter, faute de l'avoir envoyé) d'une convocation à un entretien préalable au licenciement devant se dérouler le 9 juillet 2002.

Or Monsieur D se trouvait à l'époque de la signature de la transaction en congé (du 8 au 13 juillet 2002) comme mentionné sur son bulletin de salaire du mois de juillet 2002 !

L'entreprise a donc antidaté l'ensemble des documents relatifs à la procédure de licenciement y compris le solde de tout compte daté du 31 juillet 2002, ainsi que la transaction intervenue en réalité le 10 septembre 2002, jour où Monsieur D était

---

Libchaber ; Petites affiches 12 septembre 2002, note L. François. Contra, antérieurement : Soc., 24 octobre 2000, Bull. civ. V, n° 344 ; Dr. soc. 2001, 23 note Couturier (2<sup>e</sup> esp), estimant que la nullité peut être invoquée par l'une ou l'autre partie. JCP 2001.I.337 sur la transaction consécutive à un licenciement.

censé avoir reçu la somme de 1000 € au titre de l'indemnité transactionnelle, somme qu'il n'a en réalité jamais perçue.

On explique mal, par ailleurs, si ce n'est par un truchement de dates, pourquoi l'entreprise n'aurait versé l'indemnité transactionnelle de 1000 € que deux mois après la signature de la transaction. La Cour évoque la possibilité de régulariser cette « *carence originelle* » ultérieurement mais en principe tout se règle le jour même de la conclusion de la transaction. La transaction pour être valable aurait dû être datée du 10 septembre 2002.

Mais cela n'aurait pas suffi à garantir sa validité. D'autres conditions de validité ont encore été violées par l'employeur.

6. La transaction nécessite l'existence de concessions réciproques<sup>1</sup>.

La Cour de Cassation a ainsi estimé que : « constitue une transaction au sens de l'article 2044 un accord qui a pour objet de mettre fin à un différend s'étant élevé entre les parties et qui comporte des concessions réciproques, quelle que soit leur importance relative »<sup>2</sup>.

Cela signifie que chacune des parties doit sacrifier tout au moins certaines de ses prétentions<sup>3</sup>.

Mais dans le cas présent, la transaction n'est en réalité qu'un marché de dupes dont la victime est le salarié car il subit la rupture du contrat sans aucune contrepartie.

L'employeur est le seul bénéficiaire de l'acte qu'il a établi. De plus l'indemnité transactionnelle de 1000 €, censée matérialiser le geste fait en faveur du salarié par l'entreprise, à condition même d'avoir été versée par la SARL R.F, est dérisoire, compte tenu de l'ancienneté de plus de quatre années du salarié au sein de l'entreprise.

La Cour ne pouvait donc logiquement que frapper de nullité la transaction du fait de l'inexistence d'une concession faite par le salarié et de l'imprécision des concessions faites par l'employeur.

7. L'entreprise qui a accumulé les erreurs est encore sanctionnée par l'examen réalisé par la Cour des faits ayant conduit au licenciement.

---

<sup>1</sup> Cf. Civ. 1, 3 mai 2000, Bull. civ. I, n° 130. Cf Jarrosson, D. 1997, Chron., 267 sur les concessions réciproques.

<sup>2</sup> Cf. Cass. Soc. 17 mars 1982, Bull. civ. V, n° 180. Cf. également Soc. 13 mai 1992 : *ibid.* V, n° 307, RTD civ. 1992. 783, obs. Gautier.

<sup>3</sup> Cf. Cass. Soc. 20 juin 1995, Bull. civ. V, n° 201 ; JCP 1996. II. 22618, note Finel. Encore faut-il que la concession soit appréciable ; une cour d'appel ne peut rejeter la demande d'un salarié en annulation de la transaction conclue à la suite d'un licenciement sans caractériser les concessions consenties par l'employeur ; cf. Soc. 19 févr. 1997, Bull. civ. V, n° 74 : « Ayant constaté que l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle le salarié avait droit s'élevait à la somme de 127996 F, alors que la somme allouée en vertu de la transaction s'élevait à 15000 F, les juges ont pu décider que la transaction était nulle, faute d'une concession appréciable ». V. aussi. Soc. 13 oct. 1999, Bull. civ. V, n° 381 au sujet d'une indemnité transactionnelle inférieure à l'indemnité légalement due au salarié.

C'est le troisième motif d'irrégularité de la transaction.

L'entreprise indique que : « *compte tenu des absences répétées de M.D à cause de ses problèmes familiaux qui nuisent à la bonne marche de la société<sup>1</sup>, elle avait envisagé une procédure de licenciement pour faute grave* ». Cependant, « *compte tenu de la situation personnelle de M. D et de ses explications, elle décide de le licencier après une période de préavis de 15 jours à compter du 12 juillet 2002 au 31 juillet 2002 pour incompatibilité d'humeur afin que ce dernier puisse prétendre aux différentes allocations prévues par la loi* ».

La Cour estime que les motifs énoncés pour justifier le projet de licenciement pour faute grave fondé sur des livraisons en retard et des travaux inachevés restent de pures conjectures<sup>2</sup>.

Elle en déduit que « *la rupture du contrat est imputable à l'employeur* » et que « *le licenciement de M. D n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse* ».

L'office du juge dans la requalification des faits énoncés est prépondérant.

Cependant une décision de la Cour de Cassation indique que : « le juge ne peut, sans heurter l'autorité de la chose jugée<sup>3</sup> attachée à la transaction, trancher le litige que cette dernière avait pour objet de clore en se livrant à un examen des éléments de fait et de preuve pour déterminer le bien-fondé du motif de licenciement économique du salarié »<sup>4</sup>.

Dans le cas présent, la Cour n'a pas eu à se livrer à une étude très approfondie des faits pour déceler les anomalies entourant ce licenciement.

En conclusion, l'arrêt de la Cour d'Appel de Saint-Denis en date du 12 juillet 2005 illustre parfaitement les vices pouvant affecter une transaction détournée de sa finalité et invite tout signataire éventuel de ce type d'acte à faire preuve de prudence et de vigilance.

---

<sup>1</sup>L'entreprise cite à titre d'exemple la date de livraison des travaux très en retard et des travaux inachevés à la fin de journée.

<sup>2</sup> Dans une affaire similaire, la Cour de cassation a estimé que « le juge ne peut pour se prononcer sur la validité d'une transaction, rechercher, en se livrant l'examen des preuves, si ces prétentions étaient justifiées, il peut **néanmoins se fonder sur les faits invoqués lors de la signature de l'acte**, indépendamment de la qualification juridique qui leur a été donnée (concession prétendue de l'employeur : renonciation se prévaloir de la faute grave du salarié, alors que le fait invoqué était un manque de compétence du salarié pour l'exercice de ses fonctions, qui ne pouvait être constitutif de faute grave). Soc. 27 mars 1996 : Bull. Civ. V, n° 124; JCP 1996.II. 22711 (1re esp.), note Taquet. Le juge est amené à vérifier que la lettre de licenciement est motivée conformément aux exigences légales pour apprécier si des concessions réciproques ont été faites et si celle de l'employeur n'est pas dérisoire. Cf. Cass. Soc., 23 janvier. 2001 :Bull. civ. V, 21. Soc. 21 mai 1997, Bull. civ. V, n° 185 ; JCP 1997. II, 22926, note Taquet ; JCP 1998. I. 119, n° 16, obs. Cesaro ; 6 avr. 1999, Bull. civ. V, n° 162 ; Gaz. Pal. 2001. 1. 85 note Puigelier sur l'office du juge dans la requalification des faits énoncés. Cf. aussi Soc. 18 déc. 2001, Bull. civ. V, n° 91.

<sup>3</sup> Cf. art. 2052 du Code civil : « les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort ».

<sup>4</sup> Cf. Cass. Soc., 14 juin. 2000, Bull. civ. V, n° 230 ; Dr. soc. 2001. 23, note Couturier.





## **4<sup>ème</sup> partie**

### **Actualités**

