

Transaction : Le salarié peut encore agir contre l'employeur après l'accor...

**Cession**

**Vente entreprise**

**Cession entreprise**

**Vente pme**

**Transmettre**

**Entreprise à vendre**

**Transmission entreprise**

**Cession pme**

**Vente de société**

**Reprendre entreprise**

TOUTE L'INFO DE LA CESSION ET REPRISE D'ENTREPRISE - En bref

## **Transaction : Le salarié peut encore agir contre l'employeur après l'accord**

Par **Manuelle PUYLAGARDE, avocat associé au cabinet BMS**

Question de droit, publié le mardi 12 janvier 2010

**Une jurisprudence très récente de la Chambre sociale de la Cour de Cassation** ébranle la sécurité juridique que l'employeur est en droit d'attendre après avoir conclu une transaction (Cass. Soc., 2 décembre 2009, n° 08-41.665 F-PB). Suite à son licenciement, un salarié avait signé avec son ancien employeur une transaction comportant la clause suivante : le salarié « *accepte la somme ci-dessus fixée comme son solde définitif et sans réserve. Il n'a aucune réclamation à formuler à l'encontre de la société, que ce soit à titre de salaire, congés payés, remboursement de frais, primes diverses ou autres sommes ou avantages quelconques consécutifs à l'exécution ou à la résiliation de son contrat de travail, en application de la loi comme de tout accord collectif* ».

**Le salarié a ensuite saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement.**

Les juges ont considéré que la transaction conclue entre les parties avait pour seul objet de fixer le montant du préjudice subi par le salarié résultant de la rupture de son contrat de travail et en ont déduit que la demande du salarié portant sur un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement était recevable.

**Ainsi, pour les juges, la question du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ne faisait pas partie du périmètre de la transaction et le salarié pouvait donc assigner son employeur sans porter atteinte à l'autorité de la chose jugée attachée à la transaction.**

Par conséquent, il convient d'être extrêmement vigilant sur la rédaction de l'accord transactionnel et de mentionner impérativement que le salarié s'estime rempli de l'intégralité de ses droits, tant au titre de son solde de tout compte, en mentionnant précisément le détail de celui-ci, qu'au titre du préjudice invoqué au titre de la rupture de son contrat de travail.