

# TRANSIGER AVEC UN SALARIE PROTEGE

Cass. soc., 3 avril 2001, Dollin c. soc. Optique médicale industrielle  
Arrêt n° 1534 FS-P+B, pourvoi n° E 98-46.419

**Christine BOILLOT**  
ATER à l'Université Paris I

## I Convergence des jurisprudences sur la rupture du contrat de travail des salariés protégés et de celle relative à la transaction conclue à l'issue de la rupture du contrat de travail

Traditionnellement on avançait que, pour les salariés qui assurent les fonctions représentatives au sein de l'entreprise, toute rupture amiable est exclue. Le mandat met en effet en jeu le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, au-delà de simples intérêts propres du salarié. Le risque serait trop grand de ce que l'acte de rupture amiable ne permette de contourner la procédure spéciale, d'ordre public, instituée en vue de préserver les intérêts de la collectivité des salariés<sup>1</sup>.

Or, désormais, depuis 1996, la distinction entre la rupture du contrat de travail et la transaction, qui porte uniquement sur les conséquences de celle-ci, est commune à tous les salariés<sup>2</sup>. Dans l'un et l'autre cas, la procédure préalable de licenciement doit être respectée avant de transiger. Depuis qu'en droit social le principe de la rupture du contrat de travail doit être acquis, avant même la signature d'une transaction avec tout salarié quel qu'il soit, en vue d'assurer le respect de l'ordre public du licenciement, on peut s'interroger sur la spécificité de la transaction conclue avec le représentant du personnel à l'issue de la rupture de son contrat de travail<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 1.06.1994, n° 93-40.040. « *La protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun instituée par le législateur au profit des salariés investis de fonctions représentatives interdit à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens, la rupture du contrat de travail des salariés* ». L'arrêt concerne également une transaction aux termes de laquelle le salarié acceptait la rupture, mais il n'a pas été publié.

L'attendu reprend la formule de l'arrêt Perrier, arrêt de principe qui a été rendu le 21.06.1974 (D.1974 p. 593) en chambre mixte.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 29.05.1996, Bull. V n° 215. C'est l'arrêt qui pose le principe. « *Il résulte des articles 1134 et 2044 du code civil que si les parties à un contrat de travail décident, d'un commun accord, d'y mettre fin, elles se bornent à organiser les conditions de la cessation de leurs relations de travail, tandis que la transaction consécutive à une rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties a pour objet de mettre fin par des concessions réciproques à toute contestation née ou à naître résultant de cette rupture. Par suite, la transaction ayant pour objet de mettre fin au litige résultant d'un licenciement ne peut valablement être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive* ».

La transaction ne saurait porter sur l'imputabilité de la rupture, Cass. Soc. 16.07.1997, RJS 1997 1089.

<sup>3</sup> La jurisprudence relative aux transactions conclues à l'issue de la rupture du contrat de travail encadre désormais ce type d'acte, pour tous les salariés, autorisant le juge à contrôler la réalité des concessions, au regard de la motivation de la lettre de licenciement ; ce dernier se réserve, en définitive, une compétence exclusive pour qualifier cette rupture au regard des faits énoncés par l'employeur.

L'arrêt rendu le 3 avril 2001 se bornerait-il à prendre acte de ce que convergent d'une part les exigences posées en matière de transaction, en droit social, et d'autre part, les exigences relatives à la rupture du contrat de travail des salariés protégés?

La décision nous rappelle le principe commun à toutes les transactions. L'acte qualifié de transaction ne saurait avoir pour objet de résilier le contrat de travail, il ne peut intervenir qu'après la rupture de celui-ci<sup>4</sup>. En l'espèce, le salarié protégé avait été licencié sans autorisation administrative, de sorte que le licenciement est annulé, et la réintégration du salarié, ordonnée par voie de conséquence, replace celui-ci dans ses fonctions représentatives initiales. Dès lors, la transaction qui suit cette réintégration doit se faire dans le respect des règles qui s'imposent pour la rupture du contrat de travail de tout salarié, et plus particulièrement, pour un salarié protégé, elle suppose le respect d'une procédure spéciale, plus lourde qu'en droit commun, qui, si elle n'est pas respectée, fait l'objet de sanctions tant civiles que pénales<sup>5</sup>. L'exigence n'est pas nouvelle, elle interdit les transactions qui ne respectent pas cet ordre chronologique, et la spécificité de l'objet de la transaction.

## II Intérêt de la transaction conclue avec les représentants du personnel

Quel est alors l'intérêt de la transaction, si elle ne peut se faire qu'après avoir respecté les contraintes déjà très lourdes que cette procédure de licenciement implique? L'objectif apparaît clairement à travers la motivation de l'arrêt : il s'agit, plus spécialement, d'assurer le respect de l'exigence d'autorisation administrative qui s'impose alors.

En réalité, le statut propre de ces salariés oblige à distinguer entre ce qui relève du mandat institutionnel, et ce qui concerne plus particulièrement la relation contractuelle. Seuls les premiers aspects ne sauraient faire l'objet de négociations transactionnelles, parce qu'alors sont en jeu des intérêts qui dépassent le salarié lui-même.

Or, le mandat est spécialement protégé par une procédure plus encadrée du licenciement qui passe par une consultation du comité d'entreprise, et par l'exigence d'une autorisation administrative, de sorte que la transaction ne saurait emporter, par avance, renonciation à contester la validité de celle-ci devant les tribunaux administratifs, le Conseil d'Etat lui-même a pu l'affirmer<sup>6</sup>. La validité de la transaction signée serait donc tributaire de l'éventuelle

---

<sup>4</sup> A propos de salarié protégé cf. Cass. Soc. 3.02.1999 N° 97-40.381, en particulier une lettre de licenciement doit avoir été notifiée au salarié protégé pour qu'il puisse transiger.

C. App. Versailles 2.05.1996, D. 1996 IR 214 « *Est nulle la transaction signée par le représentant du personnel ayant pour but d'organiser la rupture de son contrat de travail en dehors du cadre légal alors que le départ négocié est intervenu en violation des dispositions de protection des salariés protégés* ». Peu importe que le salarié ait remis une attestation comme quoi il n'avait subi aucune pression personnelle.

Voir aussi, Cass. Soc. 1.06.1994, n°93-40.040.

<sup>5</sup> Cass. Crim. 19.10.1993, n°91-85.795 « *La transaction conclue en accord avec l'inspection du travail n'est pas une cause justificative de la méconnaissance des dispositions légales réglementant la procédure de licenciement* ».

<sup>6</sup> CE 2.02.1996, *Ets Croquet*, qui interdit toute renonciation par avance au recours contre l'autorisation préalable de licenciement. En revanche un arrêt plus récent de la Cour de Cassation du 19.05.1998, n° 96-40.461 a admis la possibilité de renoncer par la transaction à la poursuite de l'instance en annulation de l'autorisation administrative devant le Conseil d'Etat. cf. Sem. Sociale Lamy 1998 n° 890.

annulation de celle-ci par les juridictions administratives : cette annulation entraînerait la nullité du licenciement, et par voie de conséquence, de la transaction, ainsi que la réintégration du salarié dans l'entreprise, sanction attachée à la nullité de ce type de licenciement.

En revanche, à condition d'adopter une démarche prudente, et de bien respecter les étapes de la procédure spéciale de licenciement qui leur est applicable, il serait possible de transiger sur la réintégration qui n'est qu'une faculté, que le salarié peut accepter ou refuser. La jurisprudence avait admis antérieurement que la transaction puisse emporter renonciation à la réintégration et la rédaction de cet arrêt, qui sanctionne l'objet plus large de la transaction de l'espèce, ne semble pas revenir sur ce principe<sup>7</sup>. Autrement dit, la réintégration ne serait pas nécessaire à la protection du mandat.

Par ailleurs, la transaction pourrait porter sur les conséquences pécuniaires de la rupture : or, l'indemnité peut s'élever à des mois, voire des années de salaires, et représente donc des enjeux importants.

Un arrêt du 10 juillet 2001, rendu par la suite, semble néanmoins réduire la liberté de négociation sur le contenu de la transaction, puisqu'il exige du juge, lorsqu'il apprécie la qualification de faute lourde ou grave retenue contre ce salarié, qu'il ne prenne en compte que les motifs retenus par l'autorité administrative pour autoriser un licenciement disciplinaire d'un représentant du personnel, de sorte l'appréciation des concessions se ferait peut-être alors de manière plus stricte encore<sup>8</sup>. Si l'on sait que toute transaction doit comporter des concessions mutuelles, et que la jurisprudence, en droit social, veille plus particulièrement aux concessions de l'employeur, autorisant pour ce faire le juge à requalifier les faits énoncés à la lettre de licenciement<sup>9</sup>, une vigilance particulière s'impose.

---

<sup>7</sup> Cass. Crim. 4.02.1992, Bull. Crim. n° 50.

<sup>8</sup> Cass. Soc. 10.07.2001 n° 98-42.808. L'arrêt ne traite pas d'une transaction spécifiquement mais exige de se référer pour apprécier la cause du licenciement aux seuls motifs retenus par l'administration.

<sup>9</sup> Cass. Soc. 27.03.1996, JCP 1996 II 22711 n. F. Taquet, D.1997 n. C. Jarrosson et Cass. Soc. 21.05.1997, Bull. V n° 185, JCP 1997 II 22926 n. F. Taquet, n. Sem. Soc. Lamy n° 842 p. 9, Lamy Soc. Juin 1997 n° 103 p. 6, PA 1997 n° 86 p. 29, RJS 1997 n° 813. « *L'existence de concessions réciproques, qui conditionne la validité d'une transaction, doit s'apprécier en fonction des prétentions des parties, au moment de la signature de l'acte. Si, pour déterminer si ces concessions sont réelles, le juge peut restituer aux faits, tels qu'ils ont été énoncés à la lettre de licenciement, leur exacte qualification, il ne peut, sans heurter l'autorité de la chose jugée attachée à la transaction, trancher le litige que celle-ci avait pour objet de clore, en se livrant à l'examen des éléments de fait et de preuve* ».