

social news



TRANSACTION EN DROIT SOCIAL : EVITEZ LES RISQUES JUDICIAIRES

Beaucoup de chefs d'entreprise ont eu à envisager de transiger en droit du travail, la plupart du temps après le licenciement d'un de leurs salariés afin d'éviter une longue procédure contentieuse ou y mettre un terme.

Au-delà de l'aspect psychologique, il s'agit d'éviter les aléas d'une décision judiciaire qui peut avoir des conséquences importantes et dont la gestion de la procédure peut être assez chronophage.

Rappelons que ce n'est pas parce qu'une transaction a été conclue que tout risque judiciaire est exclu : une des parties (la plupart du temps l'ex-salarié) pourrait être tenté de contester la transaction (notamment ses modalités de conclusion, son contenu) afin de la rendre inopposable, voire nulle....et donc initier un nouveau contentieux.

01 LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE

02 UN RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE FAVEUR

01

LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE

La transaction est un contrat par lequel les parties (en général l'employeur et l'ex-salarié), par des concessions réciproques, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Son principal effet (et intérêt) est qu'elle conduit chacun des contractants à renoncer à un ou plusieurs droits et en particulier à mettre un terme au contentieux en cours.

Il s'agit d'un outil efficace de résolutions des litiges **si tant est que l'on ne commette pas d'erreurs (souvent par méconnaissance ou en voulant aller trop vite). Le risque n'est pas anodin puisque ladite transaction pourrait ne plus produire d'effets.**

Trois éléments doivent donc indispensablement être identifiés : une situation litigieuse, l'intention de terminer un différend, et surtout, l'existence de concessions réciproques.

Pour que la transaction puisse pleinement produire ses effets, plusieurs précautions doivent être vérifiées :

- 1. Le consentement des parties :** la transaction étant un contrat, le consentement des parties en est une condition de validité. Ainsi, pour éviter tout vice du consentement, aucune erreur, aucun dol ou aucune violence ne doit pouvoir être caractérisée.
- 2. L'objet de la transaction :** comme tous les contrats, l'objet de la transaction doit impérativement être licite. En la matière, l'objet de la transaction réside dans la concession des parties et leur volonté de mettre un terme au litige né ou à naître.

En matière sociale, la Cour de cassation considère que l'objet des concessions réciproques doit s'apprécier « en fonction des prétentions des parties au moment de la signature de l'acte » (Cass. soc., 15 nov. 2007, n°06-41.224).

Rappel : la transaction ne permet pas la rupture du contrat. Dans le cas d'une fin de contrat, elle doit impérativement intervenir après la rupture (notifiée en RAR) pour en régler les effets.

01

LA TRANSACTION : DES PRÉCAUTIONS À PRENDRE

Il convient également d'être vigilant sur les termes employés : lorsque la renonciation est rédigée dans des termes généraux et vise seulement « tout différend né ou à naître des rapports de droit ou de fait ayant pu exister entre les parties », **l'objet de la renonciation peut être parfois considéré comme incertain.**

Même si la jurisprudence n'est pas unanime, il convient d'être attentif aux termes employés en particulier sur la renonciation. **Pour se prémunir de ce risque, nous recommandons vivement de lister les éventuelles prétentions pouvant être soulevées** (par exemple, en cas de clause de non-concurrence).

3. Les contreparties de la transaction : pour que la transaction soit valide, les contreparties de chacune des parties doivent être réelles et non-dérisoires. **En d'autres termes**, en cas de déséquilibre entre les concessions réciproques effectuées, la validité de la transaction pourrait être remise en cause.

Il est donc conseillé d'expliquer clairement dans la transaction les prétentions et les positions de chacune des parties. Ce n'est qu'ainsi que l'existence des concessions pourra être établie.

Compte tenu de l'exigence des concessions réciproques, il convient dans l'hypothèse d'une rupture de contrat de travail à durée indéterminée de tenir compte des motifs du licenciement invoqués. Le juge social procède ainsi à un contrôle « prima facie » (c'est-à-dire selon l'évidence ou « à première vue »).

La conclusion de la transaction doit donc être réfléchie pour qu'elle puisse éteindre les litiges nés ou à naître. Ce n'est qu'à cette condition que les sommes versées pourront en sus bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur.

02

UN RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE FAVEUR

La question du régime social et fiscal de l'indemnité versée au salarié revêt une certaine importance. L'indemnité transactionnelle ne dispose d'aucun régime spécifique en matière sociale et fiscale. L'indemnité aura le régime social et fiscal de la somme à laquelle elle se rapporte :

1. Lorsque l'indemnité aura la nature de salaire (rappel de jours de repos, rappel d'heures supplémentaires, préavis...) : le régime social et fiscal suivra le régime du salaire.
2. Lorsque l'indemnité sera versée en tant qu'indemnité de rupture (indemnité sans cause réelle et sérieuse ou complément) : le régime social et fiscal suivra le régime des indemnités de rupture.

Pour mémoire, le régime social de l'indemnité de licenciement se définit selon son régime fiscal.

L'article 80 duodecies du Code général des impôts nous informe que n'est pas imposable l'indemnité versée en dehors d'un PSE qui n'excède pas :

- *Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50% du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le PASS.*
- *Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.*

L'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale indique que l'indemnité exonérée d'impôt n'est pas assujettie aux cotisations sociales dans la limite de 2 PASS.

02

LA TRANSACTION : UN RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE FAVEUR

L'article L. 136-1-1 du même Code précise que l'indemnité versée à l'occasion de la rupture n'est pas assujettie à la CSG-CRDS dans la limite du plus petit montant entre :

- *Soit le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi si ce dernier est le plus élevé, ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif concerné, le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;*
 - *Soit le montant non-assujettie aux cotisations sociales.*
- 3.** Lorsque l'indemnité sera versée en compensation d'un préjudice (préjudice moral ; préjudice lié à l'irrespect de l'obligation de sécurité de l'employeur, etc...) : le régime social et fiscal suivra le régime des dommages-intérêts.

En matière sociale, la Cour de cassation a récemment rappelé que l'indemnité transactionnelle versée en compensation d'un préjudice pouvait être exclue de l'assiette des cotisations sociales (Cass. civ. 2ème, 13 oct. 2022, n°21-10.175).

Ces indemnités doivent toutefois être distribuées avec une extrême vigilance puisque l'administration semble considérer que seul un juge peut réellement caractériser l'existence d'un préjudice.

En tout état de cause, nous recommandons vivement de prendre le temps d'explicitier les préjudices, d'analyser leur régime social et fiscal et de ventiler les sommes versées à l'occasion de la transaction : ainsi, les risques de redressements seront cantonnés et la nature des sommes sera plus facilement identifiées.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux
vous conseiller.
Nos équipes restent
à votre écoute.**

