

## RUPTURE CONVENTIONNELLE - TRANSACTION

**Rupture conventionnelle : transaction, consentement**

Peut-on conclure une transaction en cas de rupture conventionnelle ? Et quelles peuvent alors en être les conséquences ?

**Possibilité de transaction**

Une transaction après une rupture conventionnelle est possible, mais attention (Cass. soc. 26.03.2014 n° 12-21.136 ; Cass. soc. 25.03.2015 n° 13-23.368) :

- elle ne peut intervenir que postérieurement à l'homologation de la rupture (donc pas seulement après la signature) ;
- elle ne peut avoir pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat, celle-ci étant par définition réglée par la rupture conventionnelle elle-même ;
- et ne peut donc viser que des éléments d'une part liés à l'exécution du contrat, et d'autre part non inclus dans la convention de rupture.

**En pratique.** Il peut s'agir par exemple d'h sup ou primes non envisagées lors de la signature de la rupture (CA Grenoble 08.01.2015 n° 13-02031).

**Quel régime pour la transaction ?**

**Rappel.** Pour qu'une indemnité de rupture non incluse dans la liste des indemnités non imposables (CGI art. 80duodecies) échappe aux cotisations, l'employeur doit prouver qu'elle concourt, pour tout ou partie de son montant, à l'indemnisation d'un préjudice (Cass. 2<sup>e</sup> civ. 15.03.2018 n° 17-11.336 ; Cass. 2<sup>e</sup> civ. 21.06.2018 n° 17-19.773).

**Conséquences.** Si l'on articule les règles relatives à la possibilité de transaction et à son exonération, en pratique, il y a peu de chance qu'une transaction après une rupture conventionnelle soit exonérée : en effet, dans la majorité des cas, la transaction ne pourra porter que sur des sommes liées à l'exécution du contrat, et donc, en général, de salaires soumis à cotisations et non pas d'indemnisation d'un préjudice.

**L'affaire en cause**

**Les faits.** Un salarié demande une rupture conventionnelle de son contrat avec une indemnité de 1 000 €, somme supérieure à l'indemnité de licenciement qu'il aurait perçue dans le cadre d'un licenciement. Une transaction est signée 7 jours après l'homologation de la rupture conventionnelle,

comportant une indemnité de 4 700 € au motif que le salarié conteste les conditions de son contrat de travail et la validité de sa rupture conventionnelle.

**Le litige.** L'employeur exonère cette indemnité de cotisations, mais il est ensuite redressé par l'Urssaf. Dans leur jugement, les juges du fond et la Cour d'appel relèvent la contradiction qu'il y a pour le salarié à contester les conditions d'exécution de son contrat et la validité de sa rupture conventionnelle signée 2 semaines plus tôt, avec une indemnité transactionnelle « compensant le préjudice moral et professionnel subi du fait de la rupture de son contrat », alors que les éléments constitutifs de ces divers préjudices ne sont pas déterminés. Ils estiment que la société ne rapportant pas la preuve que l'indemnité transactionnelle compensait un préjudice, elle doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations. Cette position est logiquement confirmée par la Cour de cassation (Cass. 2<sup>e</sup> civ. 22.10.2020 n° 19-21.932).

**Conseil.** Cette solution est liée au fait que le litige est porté devant la 2<sup>e</sup> chambre civile, à la suite d'une contestation de l'assiette des cotisations. On peut noter que si le litige avait porté sur la validité de la transaction devant la chambre sociale, celle-ci aurait sûrement été considérée comme nulle car portant sur la rupture elle-même, et ne comportant pas d'éléments précis relatifs aux demandes portant sur l'exécution du contrat.

**Attention aussi en cas de plan social !**

La rupture conventionnelle est nulle en cas de vice du consentement. Dans ce cadre, il vient d'être jugé que c'était le cas lorsque l'employeur avait dissimulé au salarié qui souhaitait créer son entreprise qu'il préparait un plan de sauvegarde de l'emploi au moment où la rupture avait été signée. En l'espèce, un salarié a appris qu'une procédure de licenciement économique avait été engagée 2 mois après sa rupture : il soutient que l'employeur savait déjà que son poste était visé par une suppression donnant la possibilité d'un congé de reclassement et d'aide à la création d'entreprise, que le salarié, s'il avait été au courant, aurait alors choisi au lieu d'une rupture conventionnelle, et obtient l'annulation de sa rupture conventionnelle (Cass. soc. 06.01.2021 n° 19-18.549).

› *Prudence donc dans la signature d'une transaction après une rupture conventionnelle, qui sera de plus très souvent soumise à cotisations.*