



2018#21

Peut-on renoncer à toutes réclamations dans une Transaction ?

Dans le cadre de la rédaction d'un protocole transactionnel, il est courant, voire systématique, d'y insérer une formule type selon laquelle le salarié se déclare être rempli de l'intégralité de ses droits et renonce à toute action de quelque nature que ce soit. La validité d'une telle renonciation générale était à nouveau attaquée devant la Cour de Cassation.

Dans un arrêt du 30 mai 2018 la Cour de cassation vient apporter une réponse claire : une telle clause est parfaitement valable (*Cass, soc, le 30 mai 2018 n°16-25.426*).

En l'espèce, suite à son licenciement pour motif économique en 2005, un salarié avait signé un protocole d'accord aux termes duquel, moyennant le versement d'une indemnité transactionnelle, il déclarait avoir perçu toutes les sommes auxquelles il pouvait ou pourrait prétendre au titre des relations contractuelles écoulées.

Le salarié avait également renoncé à toute réclamation de quelque nature que ce soit, née ou à naître, ainsi qu'à toutes sommes auxquelles il aurait pu prétendre à quelque titre que ce soit du fait notamment des dispositions de droit commun, de la convention collective et de son contrat de travail.

Par la suite, postérieurement à sa retraite, le salarié avait sollicité en 2012 auprès de son

ancien employeur le versement d'une rente de retraite supplémentaire en application du régime de retraite existant au sein du groupe.

Face au refus de son employeur, lui opposant la clause de renonciation figurant dans l'accord transactionnel, il avait saisi la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel de Paris avait décidé de se livrer à une interprétation stricte de l'objet de la transaction en accueillant les demandes du salarié. Néanmoins, la Cour de cassation a censuré cet arrêt d'appel préférant retenir une interprétation large de l'objet de la transaction, susceptible donc d'aller au-delà du litige d'origine

Dès lors, la jurisprudence antérieure est validée : les clauses de renonciation générale doivent recevoir un plein effet.

Un employeur a donc tout intérêt à rédiger une transaction dans les termes les plus larges et généraux possibles afin de définitivement exclure toute possibilité éventuelle d'indemnisation pour le salarié à l'avenir concernant des demandes sans lien direct avec le litige d'origine.

Vincent MOULIN
Avocat