



**RAPPORT DE M. CHIRON,
CONSEILLER RÉFÉRENDARE**

Arrêt n° 66 du 21 janvier 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-14.496

Décision attaquée : 29 février 2024 de la cour d'appel de Pau

Mme [Y] [O]

C/

La société Safran Helicopter Engines

INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [O] a été engagée en qualité d'infirmière le 1^{er} septembre 1988 par la société Turbomeca Bordes devenue Safran Helicopter Engines. Elle exerçait depuis le 6 juin 2012 les fonctions de technicienne de laboratoire.

A compter du 31 mai 2012, elle a été reconnue travailleuse handicapée.

Le 30 mai 2013, la salariée a informé son employeur qu'elle a été victime d'un accident du travail le 14 novembre 2011 occasionnant un arrêt de travail à compter du 8 février 2012, accident dont la caisse primaire d'assurance maladie a refusé la prise en charge au titre de la législation professionnelle par décision en date du 28 août 2013.

Le 31 mai 2013 la salariée a été placée en arrêt de travail.

Elle a été placée en invalidité à compter du premier août 2015.

Le 8 mars 2019 les parties ont signé une transaction, mettant fin à l'instance prud'homale initiée par Mme [Y] [O] épouse [W] le 12 juin 2017.

Déclarée inapte à son poste et à tout reclassement au sein de l'entreprise le 16 octobre 2019 par le médecin du travail, et licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 24 février 2020, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Par jugement du 30 septembre 2021, le conseil de prud'hommes de Pau a :

- déclaré irrecevable l'instance engagée par la salariée à l'encontre de la SASU Safran Helicopter Engines ;
- débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires y compris reconventionnelles ;
- dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;
- dit que chaque partie supportera ses propres dépens.

Procédure devant la cour de cassation:

- Déclaration de pourvoi du 25 avril 2024
- Mémoire ampliatif déposé le 26 août 2024, signifié le même jour (demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile: 3 500 euros)
- Mémoire en défense contenant pourvoi incident déposé le 28 octobre 2024, signifié le même jour (demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile: 3 000 euros)
- Mémoire en réponse au pourvoi incident du 14 janvier 2025 (hors délai)

La procédure semble régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

La salariée forme **un pourvoi principal** aux termes duquel elle fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de voir juger son inaptitude d'origine professionnelle, de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de la débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité spéciale de licenciement, alors « que les transactions se renferment dans leur objet et que la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu ; que par transaction du 8 mars 2019, l'exposante et son employeur sont convenus de mettre un terme au différend les opposant et dans le cadre duquel la salariée avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande salariale fondée sur des dispositions conventionnelles et de demandes indemnitaires en réparation des préjudices résultant de la mauvaise foi de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail et de ses manquements à son obligation de sécurité ; qu'au titre de ces demandes indemnitaires, les parties sont convenues d'une indemnité transactionnelle globale, forfaitaire et définitive ; qu'en contrepartie, **la salariée s'est déclarée " entièrement remplie de l'intégralité de ses droits au jour des présentes tels qu'ils résultent de sa collaboration passée avec la société ", s'est engagée à un désistement d'instance et d'action et a renoncé "irrévocablement à toute réclamation ou prétention, à tous droits, instances et actions concernant directement ou indirectement son évolution de classification et ses conséquences, ses conditions de travail ou sa santé qui serait en lien avec la relation de travail avec la société jusqu'au jour des présentes"** ; que la cour d'appel, saisie d'un litige distinct relatif à la seule rupture du contrat de travail, ne pouvait refuser d'examiner les faits antérieurs à la transaction pour dire si l'inaptitude ayant conduit au licenciement avait ou non une origine professionnelle et résultait ou non d'un manquement de l'employeur privant ce licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en appréciant tant la cause réelle et sérieuse du licenciement que le droit aux indemnités de rupture au regard des seuls faits postérieurs à la transaction, la cour d'appel a **violé les articles 2048 et 2049 du code civil.** »

L'employeur forme un **pourvoi incident éventuel** aux termes duquel il fait grief à l'arrêt de déclarer la salariée recevable dans ses demandes fondées sur la rupture du contrat de travail, alors: « que lorsque les parties ont conclu en cours d'exécution du contrat de travail une transaction aux termes de laquelle le salarié a renoncé à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail, une action portant sur la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement n'est recevable que si elle repose sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieurs à la transaction et si son fondement est né postérieurement à la transaction ; qu'en l'espèce, *en jugeant recevable les demandes de Mme [W] fondées sur la rupture de son contrat de travail lorsqu'il ressortait de ses propres constatations que les parties avaient signé le 8 mars 2019 une transaction par laquelle la salariée avait renoncé "* irrévocablement à toute réclamation ou prétention, à tous droits, instances ou

actions concernant directement ou indirectement son évolution de classification et ses conséquences, ses conditions de travail ou sa santé qui serait en lien avec la relation de travail avec la société jusqu'aux présentes ", que **postérieurement à cette transaction, la salariée n'avait jamais repris son travail jusqu'à son licenciement** pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 24 février 2020 et que Mme [W] **ne faisait ainsi état dans ses écritures que " de faits tous antérieurs au 8 mars 2019 "**, ce dont il s'évinçait que les demandes de Mme [W] **au titre de la rupture du contrat de travail ne reposaient que sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail antérieurs à la transaction et n'étaient donc pas recevables**, la cour d'appel a violé les articles 2044, 2048 et 2049 du code civil. »

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Autorité de la clause de renonciation générale dans une transaction conclue au cours de l'exécution du contrat de travail sur des demandes relatives à la rupture du contrat de travail reposant sur l'imputabilité de l'inaptitude à un accident du travail ou une maladie professionnelles (article L.1226-14 du code du travail) et sur l'imputabilité de l'inaptitude à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, antérieur à ladite transaction.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Tant le pourvoi principal que le pourvoi incident éventuel interrogent le fait de savoir si une transaction conclue au cours de l'exécution du contrat de travail comportant une clause générale de renonciation fait obstacle à une demande d'indemnités sur le fondement de l'article L.1226-14 du code du travail et une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Après avoir rappelé la jurisprudence applicable aux transactions conclues en cours d'exécution du contrat de travail (1), il conviendra, pour déterminer son application à l'espèce, de rappeler l'objet et la nature de ces deux demandes (2.1 et 2.2), et de rappeler l'encadrement strict du régime de renonciations par le salarié aux protections du droit du travail relatives à la rupture (3), avant de s'interroger sur l'application de ces règles au litige au cause (4).

1 - La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître.

Aux termes de l'article 2048 du Code civil, « la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu ».

L'article 2049 du dit code prévoit que la transaction ne règle que « les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui y est exprimé ».

Enfin, l'article 2052 du Code civil dispose que « les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort ». La transaction n'a néanmoins autorité de la chose jugée que dans les limites de la contestation à laquelle elle a mis fin ou qu'elle a empêchée (Soc. 5 février 1992, n° 88-44.794, Bull. V n° 71).

1.1 - Depuis un arrêt d'assemblée plénière du 4 juillet 1997 (Ass. plén., 4 juillet 1997, pourvoi n° 93-43.375, Bulletin 1997, Ass. Plén. n° 10), la Cour de cassation admet la portée de clauses générales de renonciation au sein de transactions, en privilégiant une interprétation large de l'objet de la transaction :

Attendu que M. X... fait grief au jugement de l'avoir débouté de ses demandes, alors, selon le moyen, que la transaction ne pouvait porter que sur le dédit de la clause de non-concurrence, et n'était relative qu'au seul différend judiciaire qu'elle réglait, et que le conseil de prud'hommes a ainsi violé les articles 2048 et 2049 du Code civil ;

Mais attendu qu'ayant relevé qu'aux termes de la transaction "forfaitaire et définitive" constatée par le procès-verbal du 8 juillet 1986, "la partie demanderesse renonce à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient à l'encontre de la partie défenderesse relatives tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail", le conseil de prud'hommes a fait l'exacte application tant des textes susvisés que de l'article 2044 du Code civil ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Cette jurisprudence a depuis un arrêt du 5 novembre 2014 (Soc., 5 novembre 2014, pourvoi n° 13-18.984, Bull. 2014, V, n° 260) été reprise de façon constante par notre chambre, qui a admis, s'agissant des transactions ayant pour objet de régler un litige relatif à la rupture du contrat de travail, qu'elles puissent faire obstacle à des contestations à naître (notamment des droits en matière de retraite supplémentaire, Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 16-25.426, Bull. 2018, V, n° 96, Soc., 6 septembre 2023, pourvoi n° 21-24.406, ou encore le paiement de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence non levée par l'employeur au moment du licenciement, Soc., 17 février 2021, pourvoi n° 19-20.635, publié, Soc., 3 juillet 2024, pourvoi n° 23-14.754, ou enfin et ce y compris lorsque le préjudice est né postérieurement à la transaction (s'agissant des conséquences du redressement fiscal d'un salarié : Soc., 16 juin 2021, pourvoi n° 20-13.256).

L'effet extinctif de la transaction concernant les droits futurs et éventuels a été particulièrement mis en exergue s'agissant des demandes indemnitaires formées à l'encontre de l'employeur au titre du préjudice d'anxiété formées postérieurement à

une transaction: ainsi, en présence d'une transaction par laquelle le salarié déclarait être rempli de tous ses droits et ne plus avoir aucun chef de grief quelconque à l'encontre de cet employeur du fait de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. demande en réparation d'un préjudice d'anxiété formée par un salarié à l'encontre de son employeur, elle a retenu que la demande n réparation d'un préjudice d'anxiété formée par un salarié à l'encontre de son employeur - alors même que la cour d'appel avait relevé que le principe de l'indemnisation du préjudice d'anxiété n'avait été reconnu par la jurisprudence que postérieurement à la date de la transaction (Soc., 11 janvier 2017, pourvoi n° 15-20.040, Bull. 2017, V, n° 7).

De même, en présence d'une transaction à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, formulée en des termes généraux, aux termes de laquelle le salarié se déclarait rempli de ses droits et renonçait, de façon irrévocable, à toute instance ou action née ou à naître au titre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, la demande indemnitaire formée à l'encontre de l'employeur résultant de l'inscription de l'établissement, intervenue postérieurement à la transaction, sur la liste des établissements permettant la mise en oeuvre de l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante, n'est pas recevable (Soc., 6 novembre 2024, pourvoi n° 23-17.699).

Cette solution a été critiquée par une partie de la doctrine; ainsi, selon la chronique de jurisprudence de procédure civile de la Gazette du palais¹, *« la Cour de cassation a même reconnu qu'une transaction rend irrecevable des demandes dont les fondements sont nés postérieurement à sa conclusion. Cette décision est critiquée fortement car elle aboutit à un sentiment d'injustice. Il apparaît problématique qu'un justiciable renonce à des droits dont il ne peut pas avoir conscience à la date de la signature de la transaction. Cette position contestable de la jurisprudence interroge alors sur la nécessité de faire évoluer la jurisprudence ou les textes concernant les droits futurs et éventuels des parties à la date de la signature de la transaction »*

Selon le Professeur Icard², *« Le champ de la renonciation s'élargit : moyennant une contrepartie non révisable, la renonciation définitive peut porter à la fois sur des droits passés que le salarié ignore légitimement, mais également sur des droits futurs qu'il ignore nécessairement. (...) La faveur dont bénéficie la transaction travailliste n'a d'égal que le déséquilibre de son régime et l'injustice de la situation susceptible d'en résulter. Comment donner plein effet à un acte juridique doté d'une portée processuelle générale et définitive qui, bien que conclu dans le contexte d'une relation par nature inégalitaire, n'est assorti d'aucune garantie procédurale et est débarrassé de tout contrôle substantiel ? »*

¹ « Chronique de jurisprudence civile », Gaz. Pal. 15 avril 2025, n° GPL476g2

² J. Icard, « Qui dit transactionnel dit juste... ? », *Droit social* 2025 p.1

Selon le Professeur Morin enfin, cette solution est critiquable :

la validité même d'une clause générale au sein de l'acte transactionnel visant des différends futurs et hypothétiques soulève une difficulté majeure. La transaction suppose, par essence, l'existence d'un litige entre les parties. Comme le souligne avec force William Dross, **il faut a minima que ce litige soit « susceptible d'être soumis aux tribunaux »** (W. Dross, « Ordre public et transaction », in La transaction dans toutes ses dimensions, Dalloz, 2006, p. 63). Cette exigence n'est pas une simple vue doctrinale : **elle découle de la nature même de la transaction, conçue comme un mode de règlement des différends et non comme un mécanisme préventif de renonciation générale**. Le Code civil ne dit pas autre chose. L'article 2048 est ainsi sans ambiguïté : « Les transactions se renferment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu. » L'article 2052 vient confirmer cette limitation en bornant strictement la portée de la transaction « à l'introduction ou à la poursuite entre les parties d'une action en justice ayant le même objet ». **Une renonciation abstraite à des droits purement éventuels en l'absence de toute contestation ne heurte-t-elle pas frontalement les conditions essentielles de la transaction ? Ne devrait-on pas restreindre la portée de la renonciation aux droits nés de la rupture du contrat de travail que les parties avaient en vue ?** Plus encore, **l'exigence de concessions réciproques, condition de validité de toute transaction, paraît singulièrement malmenée** : comment apprécier la réalité des concessions lorsque l'objet même de la renonciation - un préjudice futur et hypothétique - n'est pas encore déterminable au jour de la signature ?

Troisièmement, et plus fondamentalement encore, cette solution **dépareille avec les règles de validité de la renonciation en droit français**. Au fil du temps, la Cour de cassation a forgé un régime protecteur exigeant une volonté consciente et éclairée et imposant que la renonciation soit faite « en toute connaissance de cause » (D. Houtcieff, Rép. civ., Renonciation, spéc. no 19 et la jurisprudence citée). Ces exigences supposent de « **démontrer que le renonçant avait connaissance de la prérogative abdiquée ou qu'il ne pouvait en ignorer l'existence** » (D. Houtcieff, précité). Le contraste est frappant avec la solution retenue ici : **comment prétendre satisfaire cette exigence d'un consentement éclairé lorsque le droit abdiqué n'existe pas même en germe au moment de la renonciation ?** Autant on peut admettre sans peine que dans la transaction, le salarié puisse se déclarer « remplie de ses droits », renoncer « de façon irrévocable, à toute instance ou action née » ou affirmer « que plus aucune contestation ne l'opposait à l'employeur et qu'il était mis fin à leur différend », autant il est plus singulier qu'il abandonne par avance une « instance à naître ». La contradiction logique paraît insurmontable, particulièrement dans le contexte du droit du travail traditionnellement soucieux de protéger la volonté du salarié.

1.2 - Mais l'employeur et le salarié peuvent également valablement conclure une transaction destinée à mettre fin à un différend concernant l'exécution même

du contrat de travail (soit en dehors de toute rupture) ; une telle transaction a le même effet extinctif (Soc., 10 mars 1998, pourvoi n° 95-43.094, Bulletin 1998, V, n° 131).

Dans cette hypothèse, la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail ***postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction*** :

Soc., 16 octobre 2019, pourvoi n° 18-18.287

Vu les articles 2044 et 2052 du code civil dans leur rédaction antérieure à celle de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, 2048 et 2049 du même code ;

Attendu que pour déclarer irrecevables les demandes de la salariée au titre de la discrimination syndicale, l'arrêt retient que l'objet originel du litige éteint par la transaction est distinct des demandes actuelles, que cependant, la transaction a un objet plus large que les simples revendications originelles de la salariée, qu'au titre des concessions réciproques, la salariée a renoncé aux droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail, qu'en matière des effets de la transaction la doctrine de la chambre sociale de la Cour de Cassation a évolué, les renonciations stipulées dans l'accord transactionnel n'étant plus éludées en référence au seul litige originel, que dès lors, les demandes de reconnaissance et d'indemnisation de la discrimination salariale, afférentes à l'exécution du contrat de travail, sont couvertes par les renonciations stipulées qui doivent recevoir plein effet ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Selon le commentaire de cet arrêt à la RJS (RJS 1/20, n°[13](#))

La position de la chambre sociale paraît logique. En effet, lorsque le contrat de travail se poursuit, la signature d'une transaction, même assortie d'une clause de renonciation générale, ***ne saurait empêcher un salarié d'invoquer un manquement de l'employeur survenu pendant l'exécution postérieure à cet accord du contrat de travail***. Encore faut-il ***que le fondement de la demande ne soit pas né antérieurement à la conclusion de la transaction***. Cette réserve, qui existait en filigrane dans la jurisprudence de la chambre sociale, se comprend. ***Quand le fondement de la demande est connu au moment de l'accord, les parties peuvent parfaitement prévenir ce différend en l'englobant dans une clause de renonciation générale***.

Il en découle que seules les demandes portant sur des faits postérieurs à la conclusion de la transaction et dont le fondement n'était pas encore né à la date de celle-ci échappent à l'autorité de la chose jugée attachée à une transaction.

Selon le Professeur Mouly³, cet arrêt « apporte ainsi une exception à l'effet extinctif global de la transaction rédigée en termes généraux ; mais, cette exception concernant les seules transactions relatives à l'exécution du contrat, elle devrait rester de portée limitée et laisser subsister la plupart des solutions jusqu'ici consacrées par la chambre sociale en matière de transaction ». En effet, selon cet auteur, « il ne suffit pas que la demande du salarié soit relative à des faits postérieurs à la conclusion de la transaction, il **convient également que cette demande ait un fondement juridique remplissant cette condition de postériorité.** », laquelle « restreint significativement la portée de l'exception qu'il édicte. ». Il en conclut que cette solution ne devrait pas écarter de l'effet extinctif des transactions « les litiges relatifs à la période post-contractuelle, et notamment ceux concernant les clauses de non-concurrence », ni « les droits futurs éventuels, telles les priorités de réembauche ».

Le Professeur Bugada retient que « les faits survenus postérieurement à la transaction, mais en cours d'exécution du contrat de travail, ne peuvent pas, par nature, faire l'objet d'un règlement anticipé. La transaction ne peut être ainsi conçue comme un outil d'éviction générale des droits applicables à une relation de travail en cours.⁴ »

Selon les Professeurs Bento de Carvalho et Tournaux⁵, « Ces exigences semblent condamner la renonciation à agir pour faire valoir des droits futurs qui résulterait, par exemple, de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, de l'entrée en vigueur d'une loi ou de la modification du tissu conventionnel postérieures à la transaction. Dans ces cas, l'action demeure recevable et c'est heureux. D'abord parce qu'il est classiquement admis qu'il n'est permis de renoncer à un droit qu'à la condition que celui-ci soit entré dans le patrimoine du renonçant, ce qui ne peut, par définition, être le cas d'un droit futur. Ensuite parce que la renonciation à un droit futur d'agir en justice, droit procédural, ne s'y limite pas et frappe aussi, par ricochet, le droit substantiel que l'action en justice aurait tendu à défendre. Cela dépasserait de loin la finalité d'une transaction de mettre fin à une contestation et reviendrait à admettre que le salarié puisse accepter par avance que l'employeur débiteur n'exécute pas

³ J. Mouly, « Le périmètre de la transaction relative à l'exécution du contrat : une solution faussement prometteuse », Dr. soc. 2019, p. 1089

⁴ Alexis Bugada, « Effets d'une transaction en cours d'exécution du contrat de travail », Procédures janvier 2020, comm. 12

⁵ L. Bento de Carvalho, S. Tournaux, « Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail », Dr. soc. 2020 p.847

ses futures obligations liées à l'exécution du contrat de travail, potentiellement jusqu'au terme de la relation contractuelle. « La transaction ne peut être conçue comme un outil d'éviction, pour le futur, des droits indéterminés et applicables à la relation de travail ». **Les conditions posées par la décision ne nous semblent pas s'opposer en revanche à la renonciation à des droits éventuels. Les faits justifiant une demande peuvent bien survenir après la conclusion de la transaction, mais le fondement du droit éventuel préexiste à celle-ci. »**

Une autre auteure a quant elle retenu que l'exclusion de cet effet extinctif pour les transaction conclues au cours de l'exécution du contrat de travail était plus large, dès lors que « les droits futurs et éventuels échappent ici à l'efficacité de la clause de renonciation générale. Il est vrai qu'à la différence des transactions post-rupture, le salarié est toujours placé en état de subordination. Ce qui implique une protection particulière. En témoigne la réserve de la jurisprudence à l'égard de la renonciation du salarié à ses droits à venir. Du reste, la poursuite des relations contractuelles peut donner lieu à de nouveaux conflits, dont les causes ne sont pas encore réalisées au moment de la conclusion du protocole. Le salarié n'y aurait donc pas véritablement renoncé.⁶ »

Mme Rouspide-Katchadourian⁷ s'est interrogée sur l'étendue de l'exception ainsi apportée par la Cour de cassation à sa jurisprudence: « il est incontestable que la renonciation est inefficace à l'égard d'une demande portant sur des faits survenus postérieurement à la date de la signature de la transaction. Mais qu'en est-il d'une demande portant sur des faits survenus antérieurement à la transaction et dont le fondement est né ou révélé postérieurement à celle-ci ? Doit-on s'en tenir exclusivement à la date des faits à l'origine de la demande et déclarer celle-ci irrecevable ? Il est admis que l'absence de connaissance du salarié de ses droits effectifs au jour de la signature de l'acte ne permet pas d'exclure ceux-ci du champ de la renonciation. La solution est justifiée : le salarié doit se montrer diligent et se renseigner sur l'étendue de ses droits. La solution inverse conduirait d'ailleurs à vider de leur intérêt les formules générales de renonciation. En revanche, lorsque le droit naît postérieurement à la signature de la transaction, la réponse est moins évidente. En ce qui concerne le préjudice d'anxiété, la Cour de cassation a considéré que le salarié ayant signé une transaction n'était plus fondé à formuler une demande indemnitaire au titre du préjudice d'anxiété, « peu important que ce préjudice ait été consacré postérieurement à la signature du protocole transactionnel » (Cass. soc., 11 janv. 2017, n° 15-20.040 : JurisData n° 2017-000227 ; JCP S 2017, 1069, note A. Barège). Certes, « ce n'est pas parce que le préjudice n'est pas consacré par la jurisprudence qu'il n'existe pas » (A. Barège, préc.). Toutefois, la solution demeure discutable (V. not. J. Mouly, RJS 2017, préc.). Un droit non

⁶ S.Mraouahi, « Transaction conclue au cours de l'exécution du contrat de travail : efficacité circonscrite des clauses de renonciation générale », RDT 2019, p. 804

⁷ Marie-Noëlle Rouspide-Katchadourian, « Portée de la transaction conclue pendant l'exécution du contrat de travail », JCP (E) 2019,1577

consacré existe-t-il vraiment ? Au demeurant, quelle serait la position de la Cour de cassation à l'égard d'une demande d'indemnisation d'un préjudice incontestablement né postérieurement à la transaction mais trouvant son origine dans un fait antérieur ? Elle pourrait considérer que seule la date du fait à l'origine de la demande doit être prise en considération. Une telle solution aurait le mérite de la simplicité ; seule la date du fait causal serait déterminante. Elle serait cependant moins protectrice à l'égard du salarié que les règles applicables aux victimes d'accidents corporels (J. Mouly, RJS 2017, préc.) »

De même, selon le Professeur Icard⁸, il est « envisageable de stipuler une clause générale de renonciation à tout litige, clause valable, dès lors que la transaction porte sur l'exécution du contrat de travail, uniquement pour les faits nés antérieurement à la transaction. Le salarié ne peut renoncer à agir pour des faits postérieurs à la rupture. Plus exactement, il conserve son droit d'agir en justice, concernant l'exécution du contrat, pour des faits nés postérieurement. À notre sens, à suivre la rédaction de l'arrêt, il en va autrement des faits nés antérieurement à la transaction dont il aurait connaissance postérieurement, qui peuvent valablement entrer dans le champ de la clause de renonciation. »

Il appartient ainsi aux juges du fond de rechercher, lorsque cette recherche leur est demandée, si les demandes du salarié portaient sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement était né postérieurement à la transaction :

Soc., 16 octobre 2024, pourvoi n° 23-17.377

Vu les articles 2044 et 2052 du code civil, dans leur rédaction antérieure à celle de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, 2048 et 2049 du même code :

4. Selon le premier de ces textes, la transaction est un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître.

5. Aux termes du deuxième, la transaction fait obstacle à l'introduction ou à la poursuite entre les parties d'une action en justice ayant le même objet.

6. Aux termes du troisième, les transactions se renferment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu.

7. Selon le quatrième de ces textes, les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris.

8. Pour déclarer irrecevables les demandes du salarié, qui portaient notamment sur le paiement de salaires échus entre le mois de juillet 2014 et le mois d'avril 2018, l'arrêt constate que les parties ont convenu du versement d'une indemnité transactionnelle d'un montant forfaitaire net de 1 000 euros,

⁸ J. Icard, « Portée circonscrite d'une transaction conclue pendant l'exécution du contrat de travail », BJT 2019, n°112q5, p.17

en contrepartie de laquelle le salarié a renoncé irrévocablement à tout recours contre l'employeur en paiement de rappels de salaires ou indemnités de toutes natures ou remboursement de frais relatifs à l'exécution de son contrat de travail. L'arrêt ajoute que le chèque de 1 000 euros a été encaissé par le salarié le 19 avril 2017.

9. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il lui était demandé, si les demandes du salarié portaient notamment sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement était né postérieurement à la transaction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Toutefois, il convient de s'attacher à la rédaction de la clause; ainsi, même dans cette hypothèse, lorsqu'une clause prévoit la renonciation à toute prétention, réclamation, action ou instance de quelque nature que ce soit à l'encontre de l'employeur pouvant avoir pour cause le paiement d'une prime et la renonciation irrévocable à toute réclamation au titre de ladite prime, la demande en paiement de ladite prime est irrecevable y compris pour la période postérieure à la transaction:

Soc., 23 septembre 2020, pourvoi n° 18-19.684

Vu les articles 2044 et 2052 du code civil dans leur rédaction antérieure à celle de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, 2048 et 2049 du même code ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme [I] a été engagée à compter du 3 novembre 1975 par la société La Romainville en qualité d'opératrice spécialisée en pâtisserie ; qu'à la suite d'un différend portant sur la dénonciation par l'employeur d'une prime de production instaurée le 12 février 1992, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de cette prime pour la période du 24 janvier 2002 au 22 novembre 2010 ; que, par un arrêt du 8 février 2011, une cour d'appel a fait droit à la demande ; que, le 3 mai 2011, les parties ont conclu une transaction ; que, le 11 janvier 2013, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail, puis a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que pour écarter la fin de non-recevoir tirée de l'autorité de chose jugée attachée à la transaction et condamner l'employeur au paiement d'une somme au titre de ladite prime pour la période du 14 décembre 2010 au 11 janvier 2013, l'arrêt retient que s'il a été convenu entre les parties à l'article 3 que la salariée « déclare expressément pour elle-même et ses ayants droit, renoncer à toute prétention, réclamation, action ou instance de quelque nature que ce soit à l'encontre de la société ou de toute entité apparentée à la société pouvant avoir pour cause le paiement de cette prime de production » et qu'au vu des dispositions de l'article 4, elle « s'engage à n'intenter aucune instance ou action d'aucune nature que ce soit et renonce irrévocablement à toute réclamation au titre de la prime dite de production », ces deux articles doivent s'analyser dans le contexte plus général de la

transaction, que dans les dispositions de rappel préalable de la convention, il est clairement indiqué que l'accord trouve son origine dans la volonté des parties d'éviter un pourvoi en cassation de l'arrêt du 8 février 2011, que l'article 6 de la convention qui prévoit que les dispositions interviennent pour solder l'ensemble des relations existantes ou ayant existé entre les parties en ce qui concerne la prime de production n'envisage pas de renonciation pour l'avenir de la salariée à l'application de cette prime, qu'ainsi, la combinaison de ces dispositions permet de considérer qu'afin d'échapper aux aléas judiciaires attachés à un éventuel pourvoi en cassation de l'arrêt du 8 février 2011, les parties ont renoncé à engager une action, ont transigé sur l'indemnité à allouer en contrepartie à la salariée, que rien ne permet de considérer que postérieurement à la période indemnisée, il y a eu une renonciation globale de la salariée à l'octroi de cette prime, que la nature même de cette prime, dont le versement dépend notamment de la présence effective de la salariée et de la qualité de la réalisation de sa prestation de travail, ne permettait pas de déterminer pour le futur le préjudice et de l'indemniser ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'aux termes de la transaction, la salariée avait déclaré renoncer à toute prétention, réclamation, action ou instance de quelque nature que ce soit à l'encontre de l'employeur pouvant avoir pour cause le paiement de la prime de production, qu'elle s'engageait à n'intenter aucune instance ou action, d'aucune nature que ce soit, et renonçait irrévocablement à toute réclamation au titre de ladite prime, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Selon le commentaire de cet arrêt à la RJS (RJS 11/20 n° [531](#)) :

Les faits dénoncés par la salariée étaient postérieurs à la signature de la transaction, mais ils étaient relatifs au paiement de la prime de production, alors que la salariée s'était engagée à renoncer à toute prétention de ce chef. Il ne s'agissait pas en l'espèce d'une clause de renonciation générale à toute prétention relative à l'exécution du contrat de travail, mais compte tenu de la portée générale conférée à cette clause relative au paiement de la prime, le raisonnement issu de l'arrêt précité du 16 octobre 2019 est ici le même : ***l'autorité de chose jugée attachée à la transaction relative à la prime de production rendait irrecevable toute nouvelle demande portant sur le même fondement, quand bien même les faits seraient nés postérieurement à la signature de la transaction.***

En vertu de cette jurisprudence, notre chambre a retenu qu'une demande au titre du préjudice d'anxiété à la suite de l'inscription de la société employeur sur la liste des établissements ouvrant droit à l'Acaata postérieurement à la transaction portait sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction, et dont le fondement était révélé postérieurement à la transaction, en sorte que la renonciation de la salariée à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rendait pas irrecevable une telle demande (Soc., 17 novembre 2021, pourvoi n° 20-17.989)

2 - Les deux demandes concernées par le pourvoi, de nature distinctes, sont toutes les deux relatives à la rupture du contrat de travail.

2.1 - S'agissant de l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis, **l'article L.1226-14 du code du travail** dispose que :

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Interprétant la portée de ce texte, notre chambre a énoncé que l'indemnité de licenciement de l'article L.1226-14 du code du travail n'est due que dans le cas du licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ou du refus non abusif par le salarié inapte de l'emploi proposé (Soc., 8 avril 2009, pourvoi n° 07-45.234, Bull. 2009, V, n° 106); elle ne peut notamment être accordée lorsque le salarié a été déclaré apte par le médecin du travail (Soc., 9 juillet 2014, pourvoi n° 13-18.696, Bull. 2014, V, n° 185). Cette indemnité est due même en l'absence de nullité du licenciement (Soc., 3 février 2021, pourvoi n° 19-24.933).

Et dès lors qu'il s'agit d'une indemnité relative à la rupture du licenciement imputable à l'employeur, le salarié, dont l'inaptitude est consécutive à un accident du travail et dont le contrat de travail fait l'objet d'une résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, est en droit de prétendre à l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail (Soc., 20 février 2019, pourvoi n° 17-17.744, Soc., 8 septembre 2021, pourvoi n° 19-25.146, Soc., 15 septembre 2021, pourvoi n° 19-24.498).

Notre jurisprudence a également précisé que l'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis prévue par cet article n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés (Soc., 4 décembre 2001, pourvoi n°99-44.677, Bull, V, n°370, et récemment Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-11.271).

De façon générale, le droit au préavis et à l'indemnité de licenciement prenant naissance à la date où le congédiement est notifié (Soc., 19 janvier 1994, pourvoi n° 89-41.245, Bulletin 1994 V N° 14, et s'agissant droit à l'indemnité de licenciement Soc., 26 septembre 2007, pourvoi n° 06-43.033, Bull. 2007, V, n° 135, Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 18-12.606), les droits du salarié en matière d'indemnité de licenciement, qui naissent à la date de notification de la rupture, sont déterminés par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à cette date, de nouvelles dispositions intervenues au cours du préavis ne pouvant diminuer ou augmenter la quotité de ces droits, sauf clause expresse contraire (Soc., 11 janvier 2006, pourvoi n° 03-44.461, Bull. 2006, V, n° 9), et que la faute grave commise pendant le préavis ne prive pas le salarié de son droit à l'indemnité compensatrice de congés payés ni de son droit à l'indemnité de licenciement, lequel prend naissance à la date de notification du licenciement..(Soc., 5 avril 1990, pourvoi n° 87-45.570, Bulletin 1990 V N° 176, et dans le même sens Soc., 12 juillet 2004, pourvoi n° 03-43.298, 03-43.293, 03-43.294, 03-43.295). A la connaissance du rapporteur, il n'a pas été statué sur la date à laquelle naît le droit aux indemnités de l'article L.1226-14 du code du travail.

En outre, les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont l'article L.1226-14, s'appliquent dès lors que l'incapacité du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement (Soc., 23 novembre 1994, pourvoi n° 91-41.888, Bulletin 1994 V N° 305, Soc., 9 juin 2010, pourvoi n° 09-41.040, Bull. 2010, V, n° 131, Soc., 8 septembre 2021, pourvoi n° 20-14.015).

Il s'en évince qu'il n'existe pas de notion autonome d'accident du travail ou de maladie professionnelle en droit du travail, et que la référence à ces notions dans les articles L.1226-6 et suivants du code du travail correspondent aux définitions données par le code de la sécurité sociale. Ainsi, le constat d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ne suffit pas à établir la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'incapacité (Soc., 11 janvier 2017, pourvoi n° 15-20.492, Soc., 31 janvier 2018, pourvoi n° 16-21.171, Soc., 13 avril 2022, pourvoi n° 20-21.946, Soc., 14 septembre 2022, pourvoi n° 21-11.278).

Ainsi, en synthèse, ces indemnités, dues uniquement à la rupture du contrat de travail, ne sont pas en lien avec le respect, par l'employeur, de ses obligations contractuelles, mais supposent uniquement l'existence d'un lien au moins partiel avec un accident du travail et une maladie professionnelles ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

2.2 - Selon la jurisprudence constante de la cour de cassation, le licenciement pour incapacité est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'incapacité était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée (Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-14.742, Bull. 2012, V, n° 236,

Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.850, Bull. 2018, V, n° 72, Soc., 21 octobre 2020, pourvoi n° 19-15.376, dans le même sens que Soc., 17 octobre 2012, pourvoi n° 11-18.648, et récemment Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-13.387). Il est donc nécessaire que le salarié démontre le lien de causalité entre l'inaptitude et le manquement à l'obligation de sécurité. Ainsi, justifie légalement sa décision la cour d'appel qui a retenu que la dégradation de l'état de santé de l'intéressée ayant conduit à l'avis d'inaptitude du médecin du travail était, au moins pour partie, la conséquence de la souffrance au travail dont elle avait été victime, et que l'employeur, qui avait connaissance du conflit l'opposant à d'autres salariées, n'avait pas pris toutes les mesures de prévention nécessaires, ni les mesures propres à le faire cesser (Soc., 1 décembre 2021, pourvoi n° 19-25.107).

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement s'apprécie à la date de la rupture (Soc., 3 décembre 1992, pourvoi n° 91-45.667, Soc., 12 juillet 2004, pourvoi n° 03-43.297, Soc., 12 juillet 2004, pourvoi n° 03-43.298, 03-43.293, 03-43.294, 03-43.295)

Lorsqu'un salarié conteste, dans le délai imparti, son licenciement pour inaptitude, il est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 22-19.401, publié), et ce, même lorsque l'action du salarié en paiement de dommages-intérêts au titre de ce même manquement à l'obligation de sécurité est, elle prescrite. Selon le commentaire de cet arrêt à la revue de jurisprudence sociale (RJS 24/7, n°[393](#)), l'origine de cette solution est à rechercher dans l'application distributive des délais de prescription :

Cette distinction entre le point de départ de l'action en responsabilité dirigée contre l'employeur à raison du manquement à l'obligation de sécurité de celle en contestation du bien-fondé du licenciement au titre de ce manquement se situe en réalité dans la continuité de la jurisprudence de la chambre sociale qui s'attache à l'objet de l'action, et non au moyen invoqué à son soutien, pour déterminer le régime de prescription applicable (comme le relevait la Cour de cassation dans l'étude consacrée à la prescription en matière de droit du travail au sein du recueil des études pour l'année 2023, page 95) : s'agissant du bien-fondé du licenciement, ***ce ne sont pas les manquements éventuels de l'employeur qui seraient susceptibles d'en être à l'origine qui doivent être pris en considération pour rechercher le point de départ du délai de prescription, mais bien uniquement la date de notification du licenciement qui est contesté***. En ce sens, la décision peut être rapprochée des décisions rendues récemment en matière de prise d'acte (Cass. soc. 27-11-2019 n° 17-31.258 FP-D : RJS 2/20 n° 83) et de résiliation judiciaire (Cass. soc. 30-6-2021 n° 19-18.533 FS-B : RJS 10/21 n° 533 ; Cass. soc. 27-9-2023 n° 21-25.973 FS-B : RJS 12/23 n° 630), qui font primer la date de la rupture (soit, dans le cas de la résiliation judiciaire, la poursuite de la relation de travail) sur toute autre considération - notamment quant aux manquements invoqués à l'appui de la demande - pour la détermination du point de départ du délai de prescription de la contestation de l'imputabilité de la rupture.

3 - Notre jurisprudence prohibe en outre les renonciations par les salariés, pendant la durée du contrat, et par avance, au bénéfice des dispositions légales et conventionnelles dont il relève, en particulier les règles du licenciement (3.1), et réglemente les conditions auxquelles une transaction peut porter sur la rupture du contrat de travail (3.2)

3.1 - De façon générale, un salarié ne peut valablement renoncer, pendant la période d'exécution du contrat de travail, aux droits qu'il tient d'une convention collective ou d'un accord collectif (Soc., 1 juin 1999, pourvoi n° 96-44.955, Bulletin civil 1999, V, n° 254), même pendant la survie de celui-ci, après dénonciation ou mise en cause (Soc., 19 octobre 1999, pourvoi n° 97-45.907, 97-45.908, 97-45.909, 97-45.910, 97-45.911, Bull. 1999, V, n° 386), ou encore de dispositions statutaires d'ordre public dont il relève (Soc., 8 avril 2009, pourvoi n° 08-40.547, Bull. 2009, V, n° 111, Soc., 20 janvier 2016, pourvoi n° 14-22.835, 14-22.836, 14-22.837, 14-22.838, 14-22.839, 14-22.840, 14-22.841, 14-22.842, 14-22.843, 14-22.844, 14-22.845), des dispositions protectrices d'ordre public du code du travail, notamment, s'agissant des salariés protégés, aux dispositions instituées pour protéger leur mandat (Soc., 16 mars 1999, pourvoi n° 96-44.551, Bull. 1999, V, n° 125), ou encore les règles limitant les cas de compensation entre le montant du salaire et les sommes qui seraient dues à l'employeur (Soc., 8 juillet 2015, pourvoi n° 13-25.681, Bull. 2015, V, n° 146), ou enfin les droits en matière de fractionnement du congé principal avant que celui-ci soit né (Soc., 5 mai 2021, pourvoi n° 20-14.390, 20-14.391, 20-14.393). La nullité encourue est une nullité relative qui se prescrit par cinq ans (Soc., 23 janvier 2019, pourvoi n° 17-21.867, publié)

Ainsi, s'appuyant sur l'article L.1231-4 du code du travail, notre chambre énonce qu'un salarié ne peut valablement renoncer, pendant la durée du contrat, par avance, au droit de se prévaloir des règles légales du licenciement (Soc., 30 mars 2005, pourvoi n° 02-46.103, Bull. 2005, V, n° 107, Soc., 25 mars 2009, pourvoi n° 06-46.330, Bull. 2009, V, n° 87, Soc., 25 janvier 2012, pourvoi n° 10-26.887, Bull. 2012, V, n° 23, Soc., 11 juillet 2012, pourvoi n° 11-15.649, Bull. 2012, V, n° 219, Soc., 7 décembre 2022, pourvoi n° 21-16.000, publié)

Dans ce contexte, elle a en particulier retenu qu'un salarié ne pouvait renoncer par avance à l'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis de l'article L.1226-14 du code du travail (anciennement L.122-32-6 du même code):

Soc., 10 mai 2000, pourvoi n° 98-41.620

Attendu que la société Soprim fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 15 janvier 1998) de l'avoir condamnée à payer à M. [X] diverses sommes à titre de provisions sur l'indemnité de préavis et sur l'indemnité de congés payés, alors, selon le moyen, que le contrat de travail liant le salarié excluait le versement de toute indemnité, préavis inclus, en cas d'inaptitude physique constatée médicalement dudit salarié ou de refus par ce dernier d'accepter les postes

dereclassement qui lui seraient proposés, la cour d'appel ayant ainsi violé les articles 1134 du Code civil et L. 122-8 du Code du travail ;

Mais attendu, qu'un salarié ne peut valablement renoncer par avance aux droits qu'il tient de l'article L. 122-32-6 du Code du travail qui dispose que la rupture de contrat de travail dans les cas prévus à l'article L. 122-32-5, alinéa 4 du même Code, ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8 du Code du travail ; que l'arrêt, qui a relevé que la société Soprim n'établissait pas qu'elle se trouvait dans l'impossibilité de proposer à M. [X] un emploi répondant aux conditions légales, échappe aux critiques du moyen ;

Il faut toutefois relever que dans ces hypothèses, les renonciations contestées n'étaient pas intervenues dans le contexte d'un litigé né, réglé par une transaction; ainsi, si les salariés investis de fonctions représentatives ne peuvent renoncer par avance aux dispositions protectrices exorbitantes du droit commun instituées en leur faveur, rien ne leur interdit lorsqu'un licenciement, même illégal, leur a été notifié, de renoncer à réclamer une réintégration et de conclure avec l'employeur une transaction en vue de régler les conséquences pécuniaires de la rupture du contrat de travail (99-45.861).

3.2 - A cet égard, la transaction, ayant pour objet de prévenir ou de terminer une contestation relative à la rupture du contrat de travail, ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive (Soc., 29 mai 1996, pourvoi n° 92-45.115, Bulletin 1996 V n° 215), soit, pour le salarié licencié, lorsqu'il a eu connaissance effective des motifs du licenciement par la réception de la lettre de licenciement (Soc., 2 décembre 1997, pourvoi n° 95-42.008, Bull. 1997, V, n° 415, Soc., 13 janvier 1998, pourvoi n° 95-41.592, Bull. 1998, V, n° 12, Soc., 18 février 2003, pourvoi n° 00-42.948, Bull. 2003, V, n° 61, Soc., 1 juillet 2009, pourvoi n° 08-43.179, Bull. 2009, V, n° 171, Soc., 10 octobre 2018, pourvoi n° 17-10.066). Est également nulle la transaction conclue entre l'employeur et le salarié protégé avant la notification de son licenciement prononcé après autorisation de l'autorité administrative (Soc., 10 juillet 2002, pourvoi n° 00-40.301, Bull. 2002, V, n° 249). Ainsi, dès lors qu'elle a été conclue avant la notification du licenciement, la transaction est entachée d'une nullité relative dont l'action se prescrit par cinq ans (Soc., 16 novembre 2004, pourvoi n° 02-43.427, Bull., 2004, V, n° 291).

C'est d'ailleurs, selon la doctrine, en partie en raison de cet encadrement des transactions relatives à la rupture que la Cour de cassation a adopté une jurisprudence limitant l'autorité des transactions conclues; ainsi, selon le Professeur Bugada⁹, *« transiger après la rupture et sur ses conséquences est une chose ; conclure en cours d'exécution en est une autre. D'abord, on sait que si elle porte sur*

⁹ Alexis Bugada, « Effets d'une transaction en cours d'exécution du contrat de travail », Procédures janvier 2020, comm. 12

les conséquences de la rupture, elle doit impérativement être conclue une fois cette rupture devenue définitive. La jurisprudence est constante sur ce point (...). Elle s'avère de surcroît particulièrement rigoureuse s'agissant d'un salarié protégé, soumis au régime de l'autorisation administrative »

Selon Benoît Géniaut¹⁰, « On comprend aisément pourquoi la Cour de cassation réserve dans sa jurisprudence le cas des transactions survenues en cours d'exécution du contrat de travail : l'inverse reviendrait en effet à rendre irrecevable toute action en justice du salarié (au civil du moins) portant sur l'exécution du contrat de travail en cours qui se poursuit postérieurement à la transaction. Une telle solution consisterait même à admettre que le salarié puisse abdiquer son droit d'accès à un juge, droit fondamental non susceptible en lui-même de faire l'objet d'une transaction. Elle apparaîtrait également en contradiction avec la jurisprudence prohibant toute transaction sur la rupture du contrat de travail antérieure à celle-ci et reviendrait quasiment à admettre que la transaction met fin au contrat de travail. »

De même, selon Sabrina Mraouahi¹¹, « en modulant l'effet extinctif de la transaction générale conclue en cours de contrat, la décision conduit plus généralement à différencier le régime de l'accord selon le moment de sa conclusion et son objet. D'évidence, le protocole conclu à l'occasion de la rupture ne peut être assimilé à celui intervenu alors que la relation de contractuelle se poursuit. Les situations diffèrent et appellent des solutions adaptées. **C'est ainsi que le premier ne peut être valablement conclu qu'après la rupture du contrat de travail.** Quant aux effets, la transaction post-rupture, tout au moins lorsqu'elle est rédigée en termes généraux, est aujourd'hui dotée d'un plein effet libératoire pour l'employeur. Elle s'oppose ainsi à toute nouvelle réclamation, y compris celles reposant sur des préjudices non encore nés lors de sa conclusion. »

Le Professeur Icard relie ainsi cette solution à l'impossibilité de renoncer par avance aux règles d'ordre public du licenciement¹²: « L'arrêt se contente de délimiter le champ de la renonciation des faits nés de l'exécution sans évoquer la rupture du contrat de travail. D'une part, la question n'était pas directement posée. D'autre part, l'article L. 1231-4 du Code du travail dispose que « l'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles prévues par le présent titre [Rupture du contrat de travail à durée indéterminée] », de sorte que la renonciation ex ante au droit de contester la rupture du contrat procède expressément du Code du travail. Cette règle d'ordre public est ici étendue, pour l'exécution du contrat de travail, aux faits nés postérieurement à la transaction, pour ne pas priver le salarié par avance du droit d'agir en justice. »

¹⁰ B. Géniaut, « Transaction formulée en termes généraux : la Cour de cassation persiste et signe », RDT 2024, p.731

¹¹ S.Mraouahi, « Transaction conclue au cours de l'exécution du contrat de travail : efficacité circonscrite des clauses de renonciation générale », RDT 2019, p. 804

¹² J. Icard, « Portée circonscrite d'une transaction conclue pendant l'exécution du contrat de travail », BJT 2019, n°112q5, p.17

4 - **Au cas présent**, il résulte des mentions de l'arrêt d'appel que les articles 1 à 3 du protocole transactionnel du 8 mars 2019 mentionnent que la salariée « *renonce irrévocablement à toute réclamation ou prétention, à tous droits, instances ou actions concernant directement ou indirectement son évolution de classification et ses conséquences , ses conditions de travail ou sa santé qui serait en lien avec la relation de travail avec la société jusqu'aux présentes* ».

La cour d'appel en a déduit, d'une part, que la salariée était irrecevable en ses demandes portant sur l'exécution de son contrat de travail, dans les conditions prévues au protocole, jusqu'au 8 mars 2019, date de la signature du protocole transactionnel, d'autre part, que si les demandes formulées au titre de la rupture de son contrat de travail étaient recevables puisque son licenciement est intervenu en février 2020, soit postérieurement au protocole transactionnel, les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail ne pouvaient être analysées que concernant des faits intervenus postérieurement au 8 mars 2019.

Elle a enfin relevé que les éléments postérieurs au protocole transactionnel produits au dossier, d'une part étaient totalement insuffisants pour caractériser, de la part de l'employeur, un manquement à son obligation de sécurité à l'origine de l'inaptitude de la salariée, ce dont elle a déduit que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, d'autre part n'étaient pas de nature à dire que l'inaptitude de la salariée est d'origine professionnelle.

Il appartiendra à notre chambre de statuer sur les mérites du moyen du pourvoi principal et du pourvoi incident éventuel au bénéfice de ces observations.