



La pleine force juridique des protocoles transactionnels consacrée par la Cour de cassation

La sécurité juridique recherchée à l'occasion de la négociation d'un départ ou pour mettre fin à un litige prud'homal était mise à mal à l'occasion des contrôles URSSAF et devant les juridictions prud'homales qui, pour les unes contestaient la qualification juridique des sommes versées à l'occasion d'une transaction pour les réintégrer dans l'assiette de cotisations, et pour les autres se livraient jusqu'à présent à une interprétation stricte du champ des contestations couvertes par l'accord des parties.

Les termes du protocole étaient scrutés avec attention. La Chambre Sociale de la Cour de cassation vient aujourd'hui assouplir sa jurisprudence et renforcer la sécurité juridique des transactions en matière prud'homale.

La rédaction des termes de la transaction doit être particulièrement soignée

La chambre sociale de la Cour de cassation a infléchi sa position dans un arrêt du 30 mai 2018. (Cass. Soc. 30 mai 2018, n° 16-25.426 P + B).

En l'espèce, un salarié avait conclu avec son employeur une transaction postérieurement à la rupture du contrat de travail. Il a toutefois saisi la juridiction prud'homale pour solliciter le versement d'une retraite supplémentaire, considérant que cette demande n'entraînait pas dans le champ de l'accord transactionnel signé avec son employeur.

Pour déclarer recevable l'action du salarié, la Cour d'appel a estimé que la transaction ne faisait pas mention expresse du cas particulier de la retraite supplémentaire du salarié licencié.

La Cour de cassation casse cet arrêt en se fondant sur les termes génériques du protocole transactionnel qui énonçaient que « *le salarié déclarait avoir reçu toutes les sommes auxquelles il pouvait ou pourrait éventuellement prétendre au titre de ses relations de droit ou de fait existant ou ayant existé avec la société et **renonçait à toute réclamation de quelque nature que ce soit, née ou à naître ainsi qu'à toute somme ou forme de rémunération ou d'indemnisation auxquelles il pourrait éventuellement prétendre à quelque titre et pour quelque cause que ce soit du fait notamment du droit commun, des dispositions de la convention collective, de son contrat de travail et/ou de ses avenants et/ou tout autre accord, ou promesse et/ou découlant de tout autre rapport de fait et de droit*** ».

La Cour de cassation en a dès lors déduit, à juste titre, que **la transaction avait mis fin à tout litige avec l'entreprise, compte tenu de sa rédaction en termes généraux.**

Il s'agit là d'un **rappel bienvenu des principes civilistes** en vertu desquels :

- « *les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits* » (article 1103 du Code civil) ;
- « *on ne peut interpréter les clauses claires et précises à peine de dénaturation* » (article 1192 du Code civil).

Cette décision du 30 mai 2018 publiée au bulletin doit être rapprochée de l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 11 janvier 2017 qui avait déjà retenu une interprétation élargie de l'objet de la transaction et a ainsi admis que **le protocole transactionnel rédigé en termes généraux interdisait au salarié de demander l'indemnisation subsidiaire d'un préjudice évoqué dans le cadre de la transaction** (Cass.soc., 11 janvier 2017, n°15-20.040).

Les termes de la transaction déterminent ainsi l'étendue de son objet et donc sa pleine efficacité juridique !

La rédaction du protocole transactionnel n'en demeure pas moins primordiale car elle détermine son champ d'application.

Dans le même temps la Chambre Sociale de la Cour de cassation marque un coup d'arrêt aux redressements systématiquement opérés par les URSSAF en tout ou partie sur les indemnités transactionnelles.

Coup d'arrêt aux redressements systématiques des URSSAF sur les indemnités transactionnelles (Cass. Civ. 2^{ème}, 15 mars 2018, n° 17-10.325 ; n°17-11.336 et n°16-16.683)

La décision rendue le 30 mai 2018 est également l'occasion de revenir sur les décisions récentes du 15 mars 2018.

La Cour de cassation a entendu mettre un terme à la pratique répandue des URSSAF consistant à redresser les indemnités transactionnelles versées consécutivement à un licenciement pour faute grave (privatif de toute indemnité compensatrice de préavis en application de l'article L. 1234-5 du Code du travail), pour leur partie correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis.

Pour rappel, une transaction est un contrat qui a pour objet de mettre fin à toute contestation née ou à naître résultant de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, au moyen de concessions réciproques (article 2044 du Code civil).

Les indemnités transactionnelles sont exonérées de cotisations sociales sous conditions dès lors qu'elles ont une nature indemnitaire, en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. En présence d'une indemnité globale et forfaitaire, il y a en principe lieu d'examiner les termes de la transaction et rechercher si cette indemnité ne concerne pas des sommes à caractère salarial entrant alors dans l'assiette des cotisations sociales.

Une pratique du redressement des URSSAF en cas de licenciement pour faute grave contestée et contestable

A l'occasion des opérations de contrôle, les URSSAF partaient très souvent du postulat selon lequel le recours à une transaction faisant suite à un licenciement pour faute grave constituait pour l'employeur l'aveu d'une renonciation implicite à la qualification de faute grave justifiant ainsi le bénéfice d'une indemnité compensatrice de préavis, soumise à cotisations sociales.

A l'appui de ces redressements, les URSSAF invoquaient un arrêt du 20 septembre 2012 par lequel la Cour de cassation a jugé « *qu'en cas de versement au salarié licencié d'une indemnité forfaitaire, il appartient au juge de rechercher si, quelle que soit la qualification retenue par les parties, elle comprend des éléments de rémunération soumis à cotisations, et observe justement qu'en l'occurrence, **le versement d'une indemnité en plus des indemnités de congés payés impliquait que l'employeur avait renoncé au licenciement pour faute grave initialement notifié [de sorte que] l'indemnité transactionnelle globale comprenait nécessairement l'indemnité compensatrice de préavis sur le montant de laquelle les cotisations étaient dues*** » (Cass. Civ. 2^{ème}, 20 septembre 2012, n°11-22.916).

La position de l'URSSAF revenait ainsi à requalifier le motif de licenciement retenu par l'employeur et à remettre en cause la validité des concessions réciproques faites dans le cadre de la transaction.

Le respect des termes de la transaction et de la volonté des parties réaffirmés

Par un attendu de principe particulièrement limpide, la Cour de cassation considère, au visa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, que « **les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail autres que les indemnités mentionnées au dixième alinéa, dans sa rédaction applicable à la date d'exigibilité des cotisations litigieuses, sont comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, à moins que l'employeur apporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice** ».

La signature d'une transaction consécutivement à un licenciement pour faute grave n'emporte pas en elle-même renonciation à la qualification de faute grave, sauf à méconnaître et dénaturer la volonté des parties clairement exprimée.

Une nouvelle fois, la précision de la rédaction des clauses du protocole transactionnel est prépondérante.

Dans la première espèce (n°17-10.325), la Cour a jugé que la preuve du caractère exclusivement indemnitaire de l'indemnité transactionnelle était rapportée par l'employeur en relevant que les termes des transactions étaient **clairs, précis et sans ambiguïté**, et notamment que :

- la rupture du contrat de travail restait un licenciement pour faute grave ;
- l'indemnité transactionnelle ne comportait aucune indemnité de préavis et de licenciement ;
- le salarié n'exécuterait aucun préavis et s'engageait à ne demander aucune autre indemnité et à ne poursuivre aucun contentieux ;
- le salarié renonçait expressément à « *toute demande tendant au paiement de toute indemnité et/ou somme de toute nature résultant de la conclusion, de l'exécution et/ou de la rupture de son contrat* ».

La Cour a dès lors exclu l'intégralité du montant de l'indemnité transactionnelle de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et a ainsi annulé le redressement opéré par l'URSSAF.

Dans la deuxième espèce (n°17-11.336), la Cour de cassation a en revanche estimé que l'employeur ne rapportait pas la preuve que les indemnités litigieuses compensaient un préjudice pour les salariés de sorte que les sommes en cause devaient entrer dans l'assiette de cotisations sociales.

Elle relève à cet égard que :

- les courriers rédigés par les salariés et la direction étaient identiques pour tous les salariés concernés par les départs ;
- et surtout les protocoles prévoient que les indemnités seraient soumises à cotisations sociales.

Dans la troisième espèce (n°16-16.683), la Cour de cassation a estimé qu'en l'absence de preuve du caractère indemnitaire de la transaction, l'indemnité transactionnelle devait entrer dans l'assiette des cotisations sociales en relevant que :

- le procès-verbal de réunion qui a présidé au départ de la salariée portait la mention d'un « accord » intervenu entre les parties ;
- il n'était nullement fait référence à l'existence d'un litige ou à un licenciement.

NB : Le protocole transactionnel doit impérativement faire mention de la **renonciation expresse du salarié à l'indemnité de préavis** pour que celle-ci n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales (Cass. Civ. 2^{ème}, 12 octobre 2000, n°99-12.580).

En conclusion, la rédaction du protocole transactionnel reste en toutes circonstances et après ces arrêts, prépondérante pour garantir une sécurité juridique maximum à l'entreprise.

Elle doit être le reflet du consentement des parties à mettre un terme définitif et irrémédiable au litige qui en constitue l'objet.

Les termes de la transaction doivent clairement refléter l'absence de volonté des parties de renoncer à la qualification de faute grave.

Afin d'éviter toute ambiguïté, il nous semble opportun d'indiquer explicitement dans la transaction que :

- la qualification de faute grave n'est nullement remise en cause ;
- le salarié renonce à solliciter une indemnité de préavis ;
- le salarié renonce plus largement à formuler toute demande tendant au paiement de toute indemnité et/ou somme de toute nature résultant de la conclusion, de l'exécution et/ou de la rupture de son contrat de travail.

Rappel : le régime social et fiscal de l'indemnité transactionnelle consécutive à un licenciement

Ces décisions nous invitent à effectuer une piqûre de rappel s'agissant du régime social et fiscal de l'indemnité transactionnelle.

L'indemnité transactionnelle est en effet exonérée de cotisations sociales pour sa fraction représentative d'une indemnité susceptible d'être elle-même exonérée (Lettre-circ. Acoss n°2001-22 du 25 janvier 2001).

➤ **Le sort de l'indemnité transactionnelle au regard des cotisations sociales**

L'indemnité est **exonérée** de cotisations de sécurité sociale, **dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 79 464 € en 2018), à hauteur du plus élevé des trois montants suivants** :

- le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ;
- 50 % du montant de l'indemnité versée (article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, renvoyant à l'article 80 duodecies du Code général des impôts).

Si le montant total de l'indemnité transactionnelle excède 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 397.320 euros en 2018), celle-ci sera soumise à cotisations sociales dès le premier euro (article L.242-1 du Code de la sécurité sociale).

NB : pour apprécier le dépassement ou non de ces plafonds, il convient de **faire masse** des indemnités liées à la rupture du contrat de travail versées au salarié, c'est-à-dire additionner l'indemnité transactionnelle aux éventuelles indemnités de rupture et tout particulièrement l'indemnité de licenciement.

➤ **Le sort de l'indemnité transactionnelle au regard de la CSG/CRDS**

L'indemnité transactionnelle n'est **exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de la plus faible des deux limites suivantes** :

- la part exclue de l'assiette de cotisations sociales ;
- la part correspondant au montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement (article L. 136-2, II, 5° du Code de la sécurité sociale).

L'indemnité dont le montant excède 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (397 320 euros en 2018) est en revanche soumise à la CSG/CRDS dès le premier euro (article L. 136-2, II, 5° du Code de la sécurité sociale).

➤ **La fiscalité de l'indemnité transactionnelle à caractère indemnitaire**

L'indemnité est **exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur du plus élevé des trois montants suivants** :

- le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 238 392 € en 2018) ;
- 50 % du montant de l'indemnité versée, dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 238 392 € en 2018) (article 80 duodecies, 3° du Code général des impôts).

Nous restons naturellement à votre disposition pour vous accompagner tant dans la rédaction d'un protocole transactionnel afin de sécuriser au maximum l'entreprise, que dans le cadre d'un contrôle URSSAF qui porterait éventuellement sur ces problématiques.



Anne-Laure MARY-CANTIN
a-lmary-cantin@racine.eu



Charles PHILIP
cphilip@racine.eu