



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de  
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE RÉDIGÉ EN TERMES GÉNÉRAUX NE PEUT  
VALOIR RENONCIATION DU SALARIÉ AU DROIT DE CONTESTER LA CAUSE RÉELLE ET  
SÉRIEUSE DE SON LICENCIEMENT*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Recueil Dalloz 1999 p.172

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

*LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE RÉDIGÉ EN TERMES GÉNÉRAUX NE PEUT VALOIR RENONCIATION DU SALARIÉ AU DROIT DE CONTESTER LA CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE DE SON LICENCIEMENT*

L'arrêt rendu par la Cour de cassation est important à double titre : il constitue une contribution à la distinction, jusqu'à présent passablement confuse, entre reçu pour solde de tout compte et transaction, tout en s'inscrivant dans une évolution jurisprudentielle soucieuse des intérêts des salariés signataires d'un reçu rédigé en termes généraux et non dénoncé dans le délai légal. La solution retenue, pourtant, ne s'imposait pas.

Jusqu'à présent en effet, la Cour de cassation jugeait que l'emploi de ces formules générales, dans un reçu non dénoncé, privait le salarié de toute possibilité d'action concernant la rupture du contrat : l'argument était que, dans ce cas, le salarié avait nécessairement tenu compte des indemnités résultant de son licenciement auxquelles il pouvait prétendre et qu'il avait renoncé à les réclamer ; il en résultait que l'effet libératoire du reçu s'étendait aux dommages et intérêts pour rupture abusive.

C'est un revirement, annoncé d'ailleurs par de précédentes décisions (Cass. soc., 9 avr. 1996, Bull. civ. V, n° 145 ; D. 1996, IR p. 120 ; 8 juill. 1997, Dr. soc. 1997, p. 975 ), que la Cour de cassation opère dans cette décision du 30 juin 1998 : garantissant aux salariés une meilleure protection face à un reçu non dénoncé dans les délais, elle y affirme en effet que « la signature d'un reçu rédigé en termes généraux ne saurait valoir renonciation du salarié du droit de contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement » ; il est vraisemblable, d'ailleurs, que cette solution vaudra également pour d'autres demandes en réparation concernant la rupture d'un contrat de travail (pour procédure irrégulière par exemple), bien que seule soit expressément visée ici l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement.

Si une telle réduction de la portée d'un reçu rédigé en termes généraux sert les intérêts des salariés, elle présente un autre atout : elle contribue à mettre fin à l'amalgame jusqu'à présent entretenu entre reçu pour solde de tout compte et transaction, s'agissant au moins de leurs effets.

Désormais, les rôles respectifs de ces deux techniques devraient être, en effet, plus aisément identifiés : acte unilatéral, le reçu ne devrait plus, désormais, qu'apurer le passé, c'est-à-dire constituer l'acte par lequel le salarié renonce à exercer ses droits sur les sommes mentionnées et qui correspondent aux indemnités dues au titre du contrat de travail, sans pour autant se voir privé de toute action en paiement d'indemnités suscitées, éventuellement, par la rupture du contrat de travail. Acte négocié, la transaction, en revanche, devrait seule pouvoir organiser l'avenir, c'est-à-dire interdire, le cas échéant, toute action judiciaire ultérieure (concernant peut-être le paiement d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse), pourvu cependant qu'elle remplisse certaines conditions de validité. C'est ce que rappelle la Cour de cassation, en énonçant, à titre de principe, que « seule une transaction signée (...) après le licenciement et comportant des concessions réciproques peut empêcher (le salarié) d'agir ».