



La chambre sociale de la Cour de cassation vient, dans un [arrêt du 11 janvier 2017](#) [1], de confirmer l'abandon d'une conception restrictive de l'objet d'une transaction.

Si le salarié a déclaré, dans une transaction régularisée entre les parties en des termes généraux, « être rempli de tous ses droits et ne plus avoir aucun chef de grief quelconque à l'encontre de la société du fait de l'exécution ou de la rupture de son contrat de travail », il renonce à toute demande indemnitaire ultérieure, quelle que soit l'évolution de ses droits et des obligations de l'employeur.

Pour l'employeur, les termes généraux deviennent très protecteurs : plus le champ du protocole est large, moins il s'expose à des réclamations par la suite.

Le salarié aura quant à lui intérêt à tenter de restreindre – autant que faire ce peut – l'objet du protocole d'accord afin, en cas de naissance d'un droit ultérieur, ou d'une nouvelle obligation de son employeur, de conserver la possibilité de s'en prévaloir pour formuler une réclamation.

Conclusion : Restez vigilants dans la rédaction des protocoles ! Et en cas d'hésitation, n'hésitez pas à vous faire conseiller par le cabinet.

---

[1] Cass. Soc. 11 janvier 2017 ; n° 15-20.040