

La transaction consécutive à une rupture du contrat de travail est un contrat par laquelle l'employeur et le salarié préviennent ou mettent fin, par des concessions réciproques, à toute contestation résultant de cette rupture. C'est donc un mode de règlement amiable des conséquences d'une rupture.

La transaction n'est pas un mode de rupture du contrat et ne doit pas être confondue avec la [rupture conventionnelle](#).

Intérêts de la transaction

À l'occasion de la rupture du contrat de travail, diverses contestations ou différends peuvent intervenir entre les parties. Choisir de transiger plutôt que de régler le litige aux Prud'hommes présente plusieurs avantages :

- La transaction met un **terme définitif au litige** car elle a l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.
- Elle est **rapide**.
- Elle permet d'**économiser les frais** inhérents à une instance contentieuse.
- Elle est **confidentielle**, le différend entre les parties n'est pas rendu public.
- Elle apporte aux deux parties la satisfaction partielle de ses demandes.

Lorsque le salarié émet des **contestations**, généralement relatives au motif de son licenciement, et à fortiori saisit le **Conseil des Prud'hommes**, l'employeur peut envisager le recours à la transaction. Il convient alors d'**apprécier s'il existe un risque de condamnation** et d'en apprécier le montant.

Si le litige porte sur un licenciement, il convient ainsi de se demander si les griefs du salarié sont fondés. En conséquence, l'employeur doit vérifier la régularité de la procédure de licenciement et la validé et la démontrabilité des motifs de licenciement invoqués.

Cas de recours

L'objet de la transaction est de **régler les conséquences de la rupture du contrat de travail** ou de **régler un différend relatif à l'exécution du contrat de travail**.

Elle peut être conclue dans **tous les cas de rupture du contrat de travail**, dès lors qu'elle donne lieu à une contestation : démission, départ ou mise à la retraite, rupture conventionnelle, arrivée du terme d'un contrat de travail à durée déterminée. Le cas de recours le plus fréquent reste le licenciement.

Si la transaction fait suite à une [rupture conventionnelle](#), elle n'est valable qu'à ces deux conditions cumulatives :

- elle doit intervenir postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative ;
- elle doit avoir pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat, mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

Conditions

1. En matière de conflits relatifs à la rupture du contrat de travail, la transaction n'est valable que si elle est **conclue postérieurement à cette rupture**. Ainsi, en cas de licenciement, les négociations ne peuvent démarrer qu'après réception par le salarié du courrier recommandé lui notifiant son licenciement (en cas d'absence du salarié, la rupture est considérée comme définitive au jour où il retire cette lettre auprès des services postaux). La transaction ne peut donc pas être négociée pendant l'entretien préalable au licenciement.

En cas de transaction suite à un licenciement, il est indispensable que la notification ait été réalisée par la voie de la lettre recommandée avec accusé de réception. Si le salarié a été licencié par le biais d'une lettre remise en main propre contre décharge ou d'une lettre simple, aucune transaction postérieure ne peut être conclue, sous peine de nullité.

2. La transaction doit comporter des **concessions réciproques et appréciables**, c'est-à-dire qui ne sont pas dérisoires mais représentent un réel sacrifice pour les parties. Les concessions réciproques sont des **renoncements**, de part et d'autre, à des droits, actions et prétentions, ou des **avantages accordés**, qui peuvent être très divers :

- **côté employeur** : celui-ci peut, par exemple, accepter que le salarié n'exécute pas son préavis, renoncer à engager des poursuites pénales à l'encontre du salarié, lui accorder une indemnité transactionnelle, etc. ;
- **côté salarié** : il est possible, par exemple, de renoncer à contester la légitimité de son licenciement, de renoncer à réclamer des indemnités (de licenciement, de congés payés, etc.), des rappels de salaires, des dommages et intérêts, etc.

3. La conclusion de la transaction doit donner lieu à l'expression d'un **consentement effectif et non vicié**, c'est-à-dire un consentement éclairé et obtenu en dehors de toute pression, contrainte ou autre manœuvre. L'employeur et le salarié peuvent contester la validité de la transaction devant les juges en apportant la preuve d'un vice de consentement.

Périmètre de la négociation

La transaction doit avoir un **objet licite**, cela signifie que les parties ne peuvent transiger sur des dispositions d'ordre public. En d'autres termes, la transaction ne doit pas être destinée à réaliser une fraude à la loi.

La portée de la transaction est **limitée aux différends compris dans celle-ci**. Ainsi, le salarié peut par la suite saisir le Conseil des Prud'hommes pour demander le règlement d'un litige non résolu par la convention de transaction. Toutes les prétentions du salarié reposant sur des éléments qui ne figurent pas dans l'acte pourront en effet être examinées par un juge.

Procédure

La transaction doit, pour être valable, respecter une procédure et un formalisme.

1. Estimer les risques d'un règlement du contentieux aux Prud'hommes

Si des irrégularités existent dans la rupture du contrat de travail, et par là même le risque d'être condamné, il convient de **chiffrer les sommes qui seraient dues au salarié en cas de contentieux prud'homal**.

Lorsque le conseil des Prud'hommes juge un licenciement injustifié, autrement dit sans cause réelle et sérieuse, il condamne l'employeur à verser une indemnité au salarié. Le montant de ces indemnités est encadré par un [barème](#) fixant des indemnités planchers et plafonds selon l'ancienneté du salarié. L'employeur s'y référera utilement pour évaluer les risques financiers encourus en cas de règlement du contentieux au tribunal.

Consultez également la fiche dédiée au [régime fiscal et social](#) des indemnités

2. Mener des négociations entre les parties

Les pourparlers et négociations ne sont pas exigés par les textes. Cependant, **on ne peut transiger sans discuter**. Ainsi, en cas de contestation de la validité de la transaction, les juges rechercheront si la signature de la convention est l'aboutissement d'une véritable négociation.

Les pourparlers doivent permettre à l'employeur et au salarié d'évaluer leurs droits respectifs, de peser et de mesurer l'étendue de leurs concessions respectives.

Le salarié et l'employeur peuvent **se faire représenter** durant les négociations préalables à la signature par un avocat ou le DRH (pour l'employeur) ou un représentant du personnel (pour le salarié).

3. Rédiger la convention de transaction

La transaction est généralement rédigée à l'issue du premier entretien par l'employeur ou son conseil. Ce premier projet sert ensuite de base aux discussions ultérieures et est amendé progressivement en fonction des points d'accord trouvés, jusqu'à ce qu'une version définitive soit adoptée par tous.

La convention de transaction doit mentionner :

- l'**historique de la relation entre les parties** (nature du contrat de travail, fonctions occupées, rupture et motif de la rupture, ...) ;
- éventuellement le **nom des avocats ou des conseils** ;
- le rappel de l'origine et du contenu exact du **litige** opposant les parties ;
- la volonté claire et commune de mettre un terme à ce litige ;
- les **prétentions respectives** de chacune des parties ;
- la nature et l'étendue des **concessions réciproques**,
- le détail des sommes résultant du **solde de tout compte**, afin de se prémunir de tout contentieux ultérieur.

[Modèle de transaction pour régler un litige consécutif à un licenciement](#) Télécharger

La convention de transaction doit respecter un certain formalisme :

- elle doit être établie en **deux exemplaires**, un pour l'employeur et un pour le salarié ;
- elle doit être **datée** ;
- elle doit être **claire** : la transaction ne doit pas contenir de dispositions contradictoires à peine de nullité ;
- elle doit être **paraphée, signée, avec la mention** « lu et approuvé – bon pour transaction » et, le cas échéant « bon pour désistement d'instance ».

4. Procéder à la signature de la convention après un délai de réflexion

Bien que non prévu dans les textes, un délai de réflexion doit être laissé aux parties pour sceller leur accord. **Une semaine** semble être un délai raisonnable. En effet, les juges peuvent douter du consentement du salarié si l'employeur lui a demandé de signer la convention précipitamment.

La transaction est en principe signée par l'employeur et le salarié. Toutefois, l'employeur peut **se faire représenter** pour la conclusion d'une transaction. Le salarié peut également se faire représenter par toute personne disposant d'un mandat exprès.

Qu'advient-il en cas d'échec des discussions préalables ?

Les discussions peuvent se solder par un échec : **l'offre de transaction qui n'aboutit pas n'a aucun effet**. Elle ne peut en aucun cas être considérée comme la reconnaissance de la part de l'employeur du bien-fondé des prétentions du salarié, ni inversement. Autrement dit, lorsque la transaction envisagée par les parties est demeurée au stade de simples pourparlers, le salarié ne peut se prévaloir des concessions que l'employeur envisageait d'effectuer.

Textes de référence : [C. civ., art. 2044 à 2052](#)

