

Transaction : à quoi s'engage le salarié ?

RUPTURE DU CONTRAT Publié vendredi 13 décembre 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



La transaction ne constitue pas un mode de rupture du contrat de travail.

Si la transaction intervient dans la grande majorité des cas suite à la rupture du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle, prise d'acte...), elle peut aussi intervenir pour régler un litige né en cours d'exécution du contrat de travail (heures supplémentaires, salaires, primes, sanction...).

Lorsque la transaction a pour objet de mettre fin au litige résultant de la rupture du contrat de travail, elle ne peut valablement être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive (c'est-à-dire qu'après la notification du licenciement, après la conclusion d'un départ volontaire ou la réception par l'employeur de la lettre de démission). La transaction ne peut être conclue en même temps que la lettre de licenciement, ni discutée avant le licenciement sans être modifiée par la suite.

Après une rupture conventionnelle, il est possible de conclure une transaction mais la convention de rupture conventionnelle ne peut, en tout état de cause, faire office de transaction.

La transaction suite à une rupture conventionnelle n'est légale que si :

- elle intervient postérieurement à l'homologation, ou à l'autorisation de l'administration s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- et dès lors qu'elle ne règle pas un différend relatif à la rupture du contrat mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture (Cass. soc., 26-3-14, n°12-21136).

Même en cas de licenciement illégal, rien n'interdit un employeur et un salarié protégé de conclure une transaction pour régler les conséquences de la rupture du contrat de travail. Dans ce cadre, le salarié protégé peut valablement renoncer à son droit à réintégration.

La transaction prend la forme généralement d'un écrit signé par l'employeur (ou son avocat) et le salarié. Toutefois, l'écrit n'est pas une condition de validité de la transaction mais simplement un moyen de preuve. La transaction supposant l'existence d'un litige, il est recommandé aux parties de faire figurer dans la transaction le motif du litige.

En tout état de cause, la transaction ne peut avoir pour objet de renoncer à l'application de dispositions conventionnelles (Cass. soc., 10-3-98, n°95-43094).

Lorsque les sommes versées à l'occasion d'une transaction ont la nature de salaire, l'employeur est tenu d'établir un bulletin de paie faisant apparaître le détail de celles-ci.

Pour être valable, la transaction suppose que chacune des parties fasse des concessions réciproques (généralement le paiement d'une somme d'argent en contrepartie d'un renoncement à agir en justice sur un point précis).

Si les concessions de chacun n'ont pas nécessairement à être égales elles doivent cependant être réelles. La transaction qui porte uniquement sur un droit que le salarié était en droit de prétendre ou sur un montant dérisoire est nulle.

La transaction n'est valable que si les parties ont consenti de manière libre et éclairée. La transaction est nulle lorsqu'il y a une erreur sur son objet même : si les parties ont eu une croyance commune que seule l'indemnité légale de licenciement était due alors que le salarié avait droit à une indemnité conventionnelle, la transaction est nulle (Cass. soc., 24-11-98, n°95-43523).

Lorsque la transaction est valable, elle empêche l'introduction ou la poursuite d'une action en justice ayant le même objet : c'est une fin de non-recevoir. Elle ne produit d'effet que pour ce qui est relatif au différend ayant donné lieu à la transaction et sur quoi l'employeur et le salarié ont exprimé leur volonté de transiger (ex : une transaction portant sur une prime de fin d'année et d'ancienneté n'empêche pas le salarié d'agir contre son employeur sur des questions de rappels de salaire et de congés payés).

Attention, la Cour de cassation a admis qu'une transaction puisse être rédigée en des termes généraux et mette fin à l'ensemble des obligations réciproques des parties. Une clause de renonciation générale à intenter un procès impliquant de renoncer à tout litige à venir entre les parties est parfaitement valable.

Ainsi, la signature d'une transaction rédigée en termes généraux par laquelle le salarié renonce à tous les droits et actions ayant trait à l'exécution de son contrat de travail et à sa rupture, empêche celui-ci de demander réparation de son préjudice d'anxiété, à la suite de l'inscription de l'établissement (après signature de la transaction) où il a travaillé, sur la liste des établissements ouvrant droit à la préretraite amiante (Cass. soc., 6-11-24, n°23-17699).

Également, une transaction rédigée en termes généraux met fin aux obligations réciproques des parties au titre de la clause de non-concurrence même si l'employeur n'a pas expressément levé cette dernière lors de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 17-2-21, n°19-20635 ; voir également Cass. soc., 3-7-24, n°23-14754 : « *les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence sont comprises dans l'objet de la transaction par laquelle le salarié déclare être rempli de l'intégralité de ses droits portant tant sur l'exécution que sur la rupture du contrat de travail, et renonce à toutes demandes en lien avec l'exécution comme la rupture de son contrat de travail, notamment toutes demandes de salaires ou indemnités de rupture* »).

A noter qu'une transaction ne peut prévoir la renonciation aux mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 20-11-07, n°06-41410). Également, les dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles étant d'ordre public, le salarié ne peut renoncer à agir contre son employeur en vue de la reconnaissance d'une faute inexcusable (Cass. 2^e civ., 1-6-11, n°10-20178).

Dans la mesure où la transaction ne vaut qu'à l'égard des parties, un salarié ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés pour terminer une contestation ou prévenir une contestation à naître (Cass. soc., 12-5-21, n°20-10796).

Une transaction peut être contestée en justice si l'une des parties n'exécute pas ses obligations (il est alors possible de demander l'exécution forcée ou la résolution de la transaction), en cas de vice du consentement ou lorsqu'elle ne répond pas aux conditions de validité (ex : pas de concessions réciproques ou concessions dérisoires). L'action en contestation d'une transaction doit être engagée dans un délai de 5 ans (Cass. soc., 16-11-04, n°02-43427).

En cas d'annulation de la transaction, le salarié doit restituer les sommes qui lui ont été versées mais celui-ci retrouve la possibilité d'exercer une action en justice à l'égard du différend qui avait fait l'objet de la transaction.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Contrat de travail](#)

Partager cet article :       

Télécharger

PDF **Veille juridique du 9 au 13 décembre 2024**
13 décembre 2024 - PDF - 391.5 kio

Sur le même sujet

DIALOGUE SOCIAL

Emploi, contrat de travail, formation : FO reçue à Matignon

Une délégation FO a été reçue le 11 janvier par le Premier ministre et la ministre du Travail pour une concertation sur le futur plan d'urgence pour l'emploi de François Hollande. Jean-Claude Mailly a notamment insisté sur la nécessité de réorienter la politique économique générale. Comme (...)

EMPLOIS

La France, mauvaise élève européenne en matière de création d'emploi

En matière de croissance de l'emploi, la France fait plus de deux fois moins bien que la moyenne européenne. Dans le privé le nombre de création d'emploi ralentit et la fonction publique a perdu plus de 28 000 postes depuis un an. Une situation imputable au ralentissement de la croissance mais également à la politique du gouvernement Macron qui a plombé le pouvoir d'achat des Français.

CONTRAT DE TRAVAIL

FOCUS

Contrat d'apprentissage : quelles sont les règles de conclusion et de rupture de ce type de contrat ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat d'un type particulier par lequel un employeur s'engage à verser un salaire à un jeune travailleur et à lui assurer une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

Validité de la rupture conventionnelle à tout va !

Par un arrêt en date du 30 septembre 2014 (Cass. soc., 30-9-2014, n°13-16297) qui figurera au rapport annuel de la Cour de cassation, les Hauts magistrats ont encore une fois fait fi de la volonté des signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 instituant la rupture conventionnelle.

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site

Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email [>](#)