



Transaction

Qu'est-ce qu'une transaction ? Quelles sont ses conditions de validité ?

La transaction est un contrat écrit par lequel l'employeur et le salarié mettent un terme à un litige en cours ou empêchent une contestation future de se former.

La transaction est un mode de règlement des conflits entre employeur et salarié alternatif au tribunal mais **elle ne constitue en aucun cas un mode de rupture du contrat de travail**. Elle est seulement un mode de règlement des suites de la rupture du contrat.

Pour être valable, la transaction doit obéir à des conditions de forme et de fond.

Sur la forme, la transaction doit être rédigée par écrit. Toutefois, selon la jurisprudence, l'écrit n'est requis que pour la preuve de la transaction et non pas pour sa validité.

Au niveau du fond, elle doit remplir les conditions suivantes :

- ✓ Porter sur un litige entre employeur et salarié.
- ✓ Avoir un objet licite. Elle ne peut pas avoir pour effet de permettre aux parties de contourner la loi. Par exemple, un employeur ne peut pas transiger avec un salarié pour éluder sa responsabilité en cas de faute inexcusable. Une transaction qui comporterait la renonciation du salarié à agir en justice dans ce cas ne serait pas valable. (*Cass. 2e civ., 1er juin 2011, n° 10-20.178*)
- ✓ La capacité juridique de l'employeur et du salarié de transiger. Ils doivent pour cela être des majeurs non protégés. De plus, leur consentement à la transaction doit être libre, éclairé et non vicié.
- ✓ N'intervenir qu'après la notification au salarié de la rupture de son contrat de travail. Dans le cas d'un licenciement, la transaction ne peut ainsi n'être conclue qu'après réception de la lettre par recommandé.
- ✓ Reposer sur la base de concessions réciproques entre les parties. Dans le cadre d'une relation de travail, la concession du salarié pourrait être de ne pas porter un éventuel litige devant les tribunaux en échange du versement par l'employeur d'une somme d'argent.

Quand elle est régulièrement conclue, la transaction a l'effet de la chose jugée. Cela signifie que les parties ne pourront pas la remettre en cause par la suite. Ainsi, un salarié qui a renoncé à une action en justice ne pourra plus aller au tribunal pour les faits sur lesquels porte la transaction.

⚠ ATTENTION :

Dans le cas où une des parties ne respecte pas la transaction, l'autre peut en demander l'exécution forcée ou la résolution judiciaire. La résolution judiciaire est prononcée par le juge et a pour effet de remettre les parties dans la même situation qu'avant la conclusion de la transaction. Ainsi, si dans celle-ci le salarié s'est engagé à ne pas aller au tribunal en échange du versement d'une somme d'argent et qu'il décide tout de même d'aller en justice pour les faits sur lesquels il a transigé, il pourrait être condamné à rembourser à l'entreprise la somme qu'elle lui a versée.

Rupture conventionnelle et harcèlement moral

Pas de nullité automatique de la rupture conventionnelle en cas de harcèlement moral.

Le fait qu'un salarié ait accepté une rupture conventionnelle alors qu'il subissait des faits de harcèlement moral ne suffit pas à invalider automatiquement cette dernière. Pour en obtenir la nullité, il doit en effet démontrer l'existence d'un vice de son consentement à la rupture.

Le harcèlement moral ne constitue pas en lui-même un vice du consentement. Pour qu'il soit considéré comme tel, il faut que le salarié démontre que la situation de harcèlement moral a exercé sur lui une contrainte sans laquelle il n'aurait jamais consenti à la rupture. (*Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550 FS-PB*)