



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 42

LA TRANSACTION EN DROIT DU TRAVAIL

Fiche 42 - La transaction en droit du travail

Mise à jour : 13.05.2025

La transaction est « un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. » Article 2044 du code civil.

« La transaction est en principe valable en matière de droit du travail, si différentes conditions se trouvent vérifiées, à savoir la nécessité d'un écrit, l'existence d'une situation contentieuse ou précontentieuse, le respect de l'ordre public social qui impose que l'on ne puisse transiger que sur des droits dont on dispose, la présence d'un consentement non vicié et de concessions réciproques. Cour d'Appel, 30.04.2018, CAL-2018-01096

A noter que le régime fiscal de l'indemnité transactionnelle est intéressant, puisqu'elle est exonérée à hauteur d'un certain plafond.

1. L'existence de concessions réciproques

Il est de l'essence de la transaction (contrat synallagmatique) que chaque contractant sacrifie une partie des avantages qu'il pouvait espérer pour ne pas éprouver toutes les pertes qu'il avait à craindre.

1.1. Pas de condition d'équivalence

L'« exigence de concessions réciproques ne doit pas être assimilée à une condition d'équivalence entre le sacrifice de chacune des parties : l'importance respective et quantitative de ces concessions réciproques ne pouvant souvent être appréciée que par les parties, eu égard aux prétentions qu'elles concèdent. C'est pourquoi l'importance des concessions requises est laissée à l'appréciation des juridictions saisies. » Cour d'Appel, 30.04.2018, CAL-2018-01096

1.2. Les concessions ne doivent pas être dérisoires

La transaction implique ainsi notamment l'existence de concessions réciproques, étant entendu qu'une transaction est nulle, pour défaut de cause, lorsqu'une partie abandonne ses droits en échange d'une contrepartie si faible qu'elle est pratiquement inexistante.

"S'il est vrai que la notion de transaction implique des concessions réciproques, l'importance des concessions requises est cependant laissée à l'appréciation des juridictions saisies. S'il importe peu que les concessions soient d'importance inégales, elles ne doivent pas être dérisoires, sauf à entacher la transaction de nullité." CSJ du 26 mai 2011, N°36087 du rôle, in Code du travail annoté Feyreisen 2011 p.342A.

1.3. Exemple

Il a été jugé récemment que les concessions suivantes étaient valables :

D'une côté, le salarié a renoncé à toute action en justice contre l'employeur et à demander les motifs à la base de son licenciement ; de l'autre côté l'employeur dispense le salarié de prêter son travail durant le préavis de 4 mois avec maintien des salaires jusqu'à la fin du préavis, sans pouvoir invoquer l'article L.124-9.(1) alinéa 3 du Code du travail (disposition qui dispense en principe l'employeur du paiement dès le moment où le salarié a trouvé un nouvel emploi avant la fin du préavis et renoncé à toute action en justice contre le salarié). Cour d'appel, 3e, 6 décembre 2007, n°30241 du rôle.

2. Annulation d'une transaction pour vice de consentement

Aux termes de l'article 2052 du code civil, une transaction a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort et ne peut être attaquée pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion.

Si une transaction a été correctement établie, cette dernière a valeur de jugement et rend irrecevable toute action judiciaire postérieure basée sur les mêmes faits.

Il résulte des articles 1109 et 1111 du Code civil que le consentement d'une personne est vicié s'il a été obtenu suite à l'exercice de violences.

Aux termes de l'article 1112 du même code la violence doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable et doit lui inspirer la crainte d'un mal considérable et présent, étant précisé qu'«on a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes»^[1]

La charge de la preuve d'un vice de consentement repose cependant sur la prétendue victime (le salarié) qui doit rapporter la preuve de pressions ou de manœuvres dolosives exercées par son employeur à son encontre.

3. Transaction et indemnités de chômage

Pour bénéficier d'une indemnité de chômage, le travailleur doit être chômeur involontaire.

3.1. Transaction après un licenciement avec préavis contesté

Le salarié n'ayant pas volontairement mis fin à la relation de travail, il peut bénéficier de l'indemnité de chômage.

«En retenant que l'action en intervention de l'Etat était éteinte à défaut de condamnation de l'employeur à la suite d'une transaction entre celui-ci et son salarié, les juges du fond ont correctement appliqué la loi» (C.Cass, 18.03.2004, p.32 page 579).

3.2. Transaction après un licenciement pour faute grave

En cas de licenciement pour faute grave le salarié peut demander judiciairement l'attribution de l'indemnité de chômage complet à la condition d'avoir préalablement saisi le juge de la question de la réalité du licenciement.

Si le salarié abandonne cette action, et signe une transaction, il sera obligé de rembourser lui-même à l'Etat les indemnités de chômage qu'il a perçu.

CSJ n°19393 du 18.03.1999 Banque Internationale de Paris SA c/ Pierrot Thom. CA, 25.10.2012, N°38025 du rôle. Inopposabilité de la transaction à l'Etat.

CSJ, 18.02.1999, MPK Shop c/Paffetti-Nilles, Pas.31, p.75, également CSJ, 6.12.2007, Selfa Valves and Fittings SA c./L., Pas.34, p.75.

^[1] On entend par violence le fait d'inspirer à une personne la crainte d'un mal considérable de nature à peser sur son consentement, ayant eu pour effet que sa volonté déclarée diffère de sa volonté réelle.

Pour qu'un acte juridique soit vicié par la contrainte, il ne suffit pas qu'il y ait eu dans celui-ci une discordance entre la volonté déclarée et la volonté réelle de son auteur, mais il faut également que cette discordance ait eu pour origine la crainte d'un mal considérable.

Il n'y a violence que lorsque celle-ci atteint un degré de gravité suffisant et qu'il existe un danger raisonnable pour la personne ou les biens du cocontractant. Celui qui prétend qu'il a été victime d'une violence doit démontrer par tous moyens que sont réunies les conditions exigées pour que ce vice du consentement existe : celui qui l'invoque doit prouver sa matérialité, son caractère injuste, un sentiment de crainte existant au moment de la conclusion du contrat et le caractère suffisamment grave de la crainte.

Cette gravité s'apprécie de deux façons : in abstracto, par référence au modèle abstrait du bon

père de famille ; in concreto, par rapport à la capacité de résistance de la personne concernée. En jurisprudence, c'est l'appréciation in concreto qui l'emporte. Il en résulte une individualisation judiciaire de la violence. Le seuil à partir duquel la violence devient une cause de nullité peut varier d'un individu à l'autre, en fonction notamment de sa force de caractère, de son âge, de son sexe, de ses capacités professionnelles et de sa situation sociale.

La subordination de l'employé à son patron ne constitue pas à elle seule une violence susceptible de vicier les contrats passés entre eux. Néanmoins, la violence a parfois été retenue lorsque cette situation se double de pressions caractérisées. (in Droit Civil, Les Obligations, François TERRE, Philippe SIMLER, Yves LEQUETTE, p.245 et 246).