Image not found or type unknown

Qu'est ce qu'une transaction ?

Fiche pratique publié le **10/10/2011**, vu **1715 fois**, Auteur : tondroit

Si un litige ou plusieurs litiges surviennent entre l'employeur et le salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail, par exemple lors d'un licenciement (sur le motif de la rupture, le montant des indemnités, l'application de la clause de non concurrence…) .

L'employeur et le salarié peuvent choisir de régler leur problèmes par une transaction. Ils renoncent alors à toute contestation ultérieure devant le conseil de prud'hommes.

La transaction doit :

- Intervenir après la rupture définitive du contrat : après réception par le salarié de la lettre de licenciement ou après notification de la démission .

- Comporter des concessions réciproques de la part de l'employeur et du salarié. Les concessions doivent être appréciables : ainsi l'indemnité transactionnelle doit être supérieure à celle à laquelle le salarié licencié aurait eu normalement droit.

- Reposer sur le consentement libre et éclairé des parties. Par exemple, le salarié ne doit pas subir de pression ou être trompé sur la portée réelle de son engagement. Il a intérêt à se renseigner au préalable sur les sommes auxquelles il a droit.

Dans ce cas de litiges, l'employé et l'employeur peuvent faire appel à un avocat spécialiste dans le droit de travail afin de mettre fin à ces problèmes .
Enfin, il faut bien savoir que tout avocat a le droit de porter la fameuse toge avocat durant les audiences et les tribunaux .

Image not found or type unknown

- Intervenir après la rupture définitive du contrat : après réception

par
le
salarié
de
la
lettre
de
licenciement
ou
après
notification
de
la
démission
.
-
Comporter
des
concessions
réciproques
de
la
part
de
l’employeur
et
du
salarié.
Les
concessions
doivent
être
appréciables
:
ainsi
l’indemnité
transactionnelle
doit
être
supérieure
à
celle
à
laquelle
le
salarié
licencié
aurait
eu
normalement
droit.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Reposer sur le consentement libre et éclairé des parties. Par exemple, le salarié ne doit pas subir de pression ou être trompé sur la portée réelle de son engagement. Il a intérêt à se renseigner au préalable sur les sommes auxquelles il a droit. Dans ce cas de litiges, l'employé

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

et
l'employeur
peuvent
faire
appel
à
un
avocat
spécialiste
dans
le
droit
de
travail
afin
de
mettre
fin
à
ces
problèmes
.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés