

Image not found or type unknown



Qu'est ce qu'une transaction ?

Fiche pratique publié le **10/10/2011**, vu **1634 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.

-
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