



# Rupture du contrat de travail et transaction

publié le **30/09/2011**, vu **2937 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**La rupture du contrat de travail et la transaction sont souvent confondues dans la pratique. La transaction est un contrat signé entre un salarié et son employeur afin de régler, à l'amiable, les conséquences d'un litige né ou à naître issu de la rupture définitive du contrat de travail. La transaction ne peut donc avoir pour effet, à la fois de rompre le contrat et d'en régler les conséquences (Cass. soc. 9 février 2001 n°98-42.615). Elle n'est donc valable que si elle est conclue postérieurement à la rupture définitive du contrat de travail. Cela signifie qu'en cas de licenciement, la transaction ne peut être valablement conclue avant la réception par le salarié de la lettre envoyée en recommandée avec AR, date à laquelle il a connaissance effective des motifs de son licenciement (Cass. soc. 14 juin 2006 n°04-43.123). A l'inverse, la rupture du contrat de travail permet, quant à elle, de mettre fin au contrat de travail. La jurisprudence a précisément mis en évidence la distinction entre la rupture d'un commun accord du contrat de travail et la transaction.**

La rupture du contrat de travail et la transaction sont souvent confondues dans la pratique.

La transaction est un contrat signé entre un salarié et son employeur afin de régler, à l'amiable, les conséquences d'un litige né ou à naître issu de la rupture définitive du contrat de travail.

La transaction ne peut donc avoir pour effet, à la fois de rompre le contrat et d'en régler les conséquences (Cass. soc. 9 février 2001 n°98-42.615).

Elle n'est donc valable que si elle est conclue postérieurement à la rupture définitive du contrat de travail.

Cela signifie qu'en cas de licenciement, la transaction ne peut être valablement conclue avant la réception par le salarié de la lettre envoyée en recommandée avec AR, date à laquelle il a connaissance effective des motifs de son licenciement (Cass. soc. 14 juin 2006 n°04-43.123).

A l'inverse, la rupture du contrat de travail permet, quant à elle, de mettre fin au contrat de travail.

Pour qu'il y ait transaction, il faut qu'il y ait un désaccord préalable entre les parties, sur l'existence ou l'étendue de leurs droits et qu'elles se soient consenti des concessions réciproques et réelles.

Dans ce cas, le consentement mutuel des parties ne doit ni être affecté par une erreur sur l'objet de la contestation ni être obtenu par des manœuvres frauduleuses ou par la violence.

A l'inverse, la rupture du contrat de travail peut se faire soit par acte unilatéral (démission ou licenciement) soit par acte bilatéral (rupture amiable).

Dans un arrêt récent du 15 décembre 2010, la Cour de Cassation met en évidence la distinction entre la rupture d'un commun accord du contrat de travail et la transaction.

Selon elle, « **la rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties. Elle ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation**

**née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail et ne peut avoir pour effet, peu important les termes de l'accord, de priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat de travail** » (Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 09-40.701, F-P+B, Mme C. c/ SA Ferro Couleurs : JurisData n° 2010-023847).

En l'espèce, il s'agissait d'une salariée qui, après avoir signé un accord de rupture amiable pour motif économique, avait saisi le juge prud'homal afin que lui soient versés des rappels de salaires, des congés payés afférents, des dommages et intérêts et que lui soient remis des bulletins de paye.

Enfin, il faut savoir que la transaction a, entre les parties l'autorité de chose jugée. Elle éteint définitivement les contestations qui en font l'objet.

En revanche, les demandes ayant un objet distinct restent recevables.

Elle ne peut être unilatéralement dénoncée mais peut faire l'objet d'une action en résolution devant le conseil des prud'hommes.

Dans la pratique, le salarié qui signera un accord de résiliation amiable pourra exercer une action judiciaire devant le juge prud'homal.

Cabinet Maître Joan DRAY

[joanadray@gmail.com](mailto:joanadray@gmail.com)

76/78 rue Saint-Lazare 75009 PARIS

TEL: 01.42.27.05.32 FAX: 01.76.50.19.67