

Droit social : relations individuelles

Leçon 8 : Les modes de rupture du contrat de travail autres que le licenciement

Anaëlle DONNETTE

Table des matières

Section 1. La qualification des autres modes de rupture.....	p. 2
§1. Démission.....	p. 2
A. Notion.....	p. 2
B. Préavis.....	p. 3
§2. Prise d'acte de rupture.....	p. 4
A. Notion.....	p. 4
B. Effets.....	p. 4
§3. Rupture conventionnelle.....	p. 6
§4. Résiliation judiciaire.....	p. 7
Section 2. L'articulation des modes de rupture.....	p. 8
§1. Prise d'acte et licenciement / démission.....	p. 8
§2. Prise d'acte et résiliation judiciaire.....	p. 8
§3. Licenciement et rupture conventionnelle.....	p. 8
§4. Licenciement et résiliation judiciaire.....	p. 9
Section 3. La transaction.....	p. 10
§1. Les conditions.....	p. 10
A. Condition indifférente.....	p. 10
B. Conditions nécessaires.....	p. 10
§2. Les effets.....	p. 12
A. La sanction de la transaction illicite.....	p. 12
B. La force de la transaction licite.....	p. 12

La réglementation du licenciement est contraignante.

Les employeurs, et sans doute souvent les salariés, peuvent y préférer d'autres formes de rupture et elles sont nombreuses :

- prise d'acte,
- rupture conventionnelle (autrefois appelée la rupture d'un commun accord, ou encore la rupture amiable),
- résiliation judiciaire,
- force majeure,
- mise à la retraite / départ à la retraite,
- démission.

Avant d'examiner les cas de **concours** de différents modes de rupture du contrat de travail posant la question de leur **articulation** (Section 2), il convient de s'entendre sur la **définition** de chacun d'eux permettant de correctement **qualifier** la rupture examinée (Section 1). Il faudra ensuite évoquer la **transaction**, pour éviter toute confusion : elle n'est pas un mode de rupture, elle règle les conséquences d'une rupture (Section 3).

Section 1. La qualification des autres modes de rupture

Il faut étudier la **démission** (§1), la **prise d'acte** (§2), la **rupture conventionnelle** (§3) et la **résiliation judiciaire** (§4).

§1. Démission

Il s'agit d'une rupture à l'initiative du salarié lié par un CDI, libre de démissionner à tout moment sous réserve, le cas échéant, de respecter un préavis.

Étudions la notion de démission (A) et l'exigence d'un préavis (B).

A. Notion

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée (Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.518).

Remarque

Attention !

Le salarié en abandon de poste, absent de manière injustifiée, peut désormais être considéré démissionnaire, s'il ne rejoint pas son poste après mise en demeure de l'employeur, le délai de présomption de démission ne pouvant être inférieur à 15 jours courant à compter de la présentation de la lettre de mise en demeure (art. [L. 1237-1-1](#) et [R. 1237-13](#) du C. trav.). Le législateur français a ainsi consacré une présomption de démission pour abandon de poste. Le nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail prévoit en effet qu'un salarié « *qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste (...) dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai* ». La réforme vise essentiellement à durcir le recours à l'assurance chômage, répondant à la considération que les salariés licenciés pour abandon de poste ne devraient pas bénéficier d'une situation plus favorable que les salariés démissionnaires à cet égard.

Un décret a été adopté pour préciser les modalités d'application de ce nouveau dispositif, le décret n° [2023-275](#). L'article R. 1237-13 du Code du travail complète et précise le dispositif en fixant le délai minimum, 15 jours, et en prévoyant une liste, non exhaustive, de motifs légitimes « *de nature à faire obstacle* » à la

présomption : raison médicale, exercice du droit de retrait, exercice du droit de grève, refus d'exécuter une directive contraire à une réglementation ou une modification du contrat de travail imposée par l'employeur.

Il résulte de la définition de la démission qu'il n'est pas nécessaire que le salarié exprime les raisons de son départ et aucune formalité n'est exigée, bien que pour des questions de preuve et de date il est préférable d'opter pour l'écrit.

Pour autant, la définition manque de précision, puisque d'autres actes unilatéraux du salarié ont pour objet de mettre fin au contrat sans qu'ils puissent être qualifiés de démission, telle la prise d'acte (cf. *infra*).

La qualification de démission est subordonnée en réalité à la réunion de quatre éléments :

- **rupture d'un CDI ;**
- **rupture unilatérale provenant du seul salarié ;**
- **volonté de rompre claire et non équivoque : la démission ne se présume pas ;**
- **motif lié à des convenances personnelles.**

Cette dernière condition qui permet de distinguer la démission de la prise d'acte, par laquelle le salarié prend l'initiative de la rupture en reprochant un comportement fautif à l'employeur.

Exemple

Jurisprudence.

Lorsque le salarié démissionne **en reprochant une attitude fautive à son employeur**, la démission doit être analysée en une prise d'acte de la rupture (dès lors que la démission est alors équivoque) : Cass. soc., 15 mars 2006, n° [03-45.031](#) et 13 décembre 2006, n° [04-40.527](#)).

Désormais, tel est également le cas lorsque le salarié démissionne sans émettre aucune réserve, quand, postérieurement à la démission, le salarié fait état de faits ou manquements de l'employeur, **antérieurs ou contemporains** de la démission (donc avant ou concomitants). Le salarié doit donc prouver l'existence d'un différend avec son employeur, qui rend la démission a posteriori équivoque (Cass. soc., 9 mai 2007, n° [05-40.315](#), 4 arrêts).

Mais les juges doivent constater que le salarié remet bien en cause sa démission en raison de faits ou de manquements imputables à l'employeur, et qu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines à la démission qu'à la date où elle avait été donnée, celle-ci était équivoque et que les faits invoqués la justifiaient. Il semble que la chambre sociale souhaite que les juges du fond vérifient désormais que les faits invoqués par le salarié sont incontestablement à l'origine de la démission puis qu'ils sont suffisamment graves pour que la rupture soit imputable à l'employeur (Cass. soc., 24 avril 2013, n° [11-28.398](#)).

B. Préavis

La démission emporte pour le salarié l'obligation de respecter un préavis dont la durée est fixée, selon l'article [L. 1237-1](#) du Code du travail, par convention ou accord, à défaut par les usages pratiqués dans la localité ou la profession.

Remarque

Rappel :

Le délai de préavis est le délai qui s'écoule entre la présentation de la démission et le départ effectif du salarié.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis. S'il le fait de sa propre initiative, il doit être payé ; si c'est à la demande du salarié, aucune indemnité n'est due à ce dernier.

Le salarié a droit aux documents de fin de contrat (cf. Leçon 7).

La démission abusive donne droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi (art. [L. 1237-2](#) du C. trav.). Les cas de démission abusive sont cependant très rares... Par exemple, on

peut imaginer le cas d'un salarié qui quitte immédiatement l'entreprise et crée une entreprise concurrente ou encore celui d'un expert-comptable qui quitte l'entreprise dans le but de nuire à celle-ci...

§2. Prise d'acte de rupture

Il s'agit, là encore, d'une rupture du CDI à l'initiative du salarié.

La prise d'acte est impossible pour l'employeur. S'il reproche un comportement fautif à son salarié, il mettra en œuvre la procédure de licenciement disciplinaire, à défaut la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 25 juin 2003, n° [01-42.679](#)). **La prise d'acte de la rupture du contrat de travail est donc un mode de rupture réservé au salarié.**

Étudions la notion (A) puis les effets (B) de la prise d'acte.

A. Notion

La prise d'acte est l'acte unilatéral qui a pour objet de constater une rupture imposée par les faits, et d'en prendre acte sans en supporter l'imputabilité.

Il s'agit d'un mode de rupture d'origine prétorienne, exclusivement à l'initiative du salarié.

La prise d'acte est donc la décision du salarié de mettre fin à un CDI en raison de faute(s) commise(s) par son employeur à l'occasion de l'exécution du contrat.

La prise d'acte de la rupture à l'initiative du salarié est désormais un mode original et autonome de rupture du contrat de travail (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.679). Il est mis fin à l'autoliquidation. Et ce, même si la prise d'acte produit les effets soit d'une démission soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse : il faut bien distinguer la qualification de la rupture, de ses effets.

Ni licenciement, ni démission, mais le régime est emprunté à l'un ou à l'autre, selon que la responsabilité incombe à l'employeur ou au salarié.

Conditions :

- Élément déterminant : **La décision doit être motivée par le comportement fautif de l'employeur, existence et gravité des faits.**
- Élément indifférent : Il n'est pas nécessaire que le salarié ait expressément reproché ce comportement fautif à son employeur au moment de la prise d'acte.

Remarque

Nb : La prise d'acte n'est soumise à aucun formalisme, l'écrit mentionnant les faits reprochés ne peut toutefois qu'être conseillé.

B. Effets

Lorsque les faits reprochés sont justifiés, c'est-à-dire **établis et suffisamment graves**, la prise d'acte produit les **effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse** (ou nul s'il s'agit d'un salarié protégé ou si les faits reprochés constituent une atteinte à une liberté ou consiste en une discrimination ou un harcèlement), **à l'inverse ceux d'une démission** (Cass. soc., 9 mai 2007, n° [05-40.315](#), 4 arrêts), sachant que, contrairement à la lettre de licenciement, la lettre de prise d'acte ne fixe pas les limites du litige (Cass. soc., 29 juin 2005, n° [03-42.804](#)).

C'est « quitte ou double » pour le salarié.

La Cour a par ailleurs précisé la notion de faute suffisamment grave en la calquant sur la faute grave du salarié : « **Attendu que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail** » (Cass. soc., 30 mars 2010, n° [08-44.236](#)). C'est là poser et transposer une exigence de proportionnalité entre le manquement et la sanction.

Lorsque les effets sont ceux d'une démission, le salarié n'a pas droit aux indemnités de rupture prévues en cas de licenciement (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse) mais le salarié percevra le cas échéant l'indemnité compensatrice de congés payés.

Exemple

Exemples :

- Retards de paiement de salaires d'un jour ou deux s'expliquant par des jours fériés.
- Modification minime du contrat.
- Non-paiement d'heures supplémentaires alors que le salarié bénéficie d'une autonomie pour organiser son travail et qu'il ne rapporte pas la preuve de l'accomplissement des heures supplémentaires.
- Modification du contrat et une exécution déloyale du contrat de travail non établies.
- Tâches supplémentaires occasionnelles correspondant à la qualification du salarié et constituant donc un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

Lorsque les effets sont ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a droit à l'indemnité de licenciement, à l'indemnité compensatrice de préavis et à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (voire pour licenciement nul).

Exemple

Exemples :

- Non-respect des règles sur le repos hebdomadaire.
- Harcèlement sexuel et violences morales et psychologiques.
- Non-paiement des heures supplémentaires
- Non-paiement du salaire.
- Modification unilatérale du contrat de travail.
- Défaut de respect de l'obligation de sécurité de résultat.

La prise d'acte ne peut être rétractée :

- La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate du contrat de travail ; qu'il s'ensuit qu'elle ne peut être rétractée et que le moyen qui invoque, en ses deux premières branches, la dénaturation d'une prétendue rétractation par le salarié de sa prise d'acte de la rupture est inopérante (Cass. soc., 14 octobre 2009, n° [08-42.878](#)).
- La prise d'acte ne peut être rétractée, de sorte que le moyen qui invoque la renonciation par le salarié à sa prise d'acte du fait de son acceptation postérieure d'une convention de reclassement personnalisé est inopérant (Cass. soc., 30 juin 2010, n° [09-41.456](#))

Cette solution s'explique par le fait que la prise d'acte rompt immédiatement le contrat de travail (mais rien ne semble s'opposer à ce que les parties peuvent reviennent d'un commun accord sur la prise d'acte...).

Les griefs formulés par écrit ne fixent pas les limites du litige (Cass. soc., 29 juin 2005, n° [03-42.804](#)).

Remarque

Nb :

En vertu de l'article [L. 1451-1](#) du Code du travail, les demandes de qualification des ruptures à l'initiative du salarié en raison des faits qu'il reproche à son employeur sont directement portées devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois.

Nécessité d'une décision judiciaire rapide, visant à mettre fin à l'incertitude entourant les effets juridiques de la prise d'acte.

§3. Rupture conventionnelle

Il s'agit d'une **rupture amiable**, c'est-à-dire d'un commun accord, d'un CDI.

Elle est régie par les articles [L. 1237-11](#) et s. du Code du travail.

Remarque

Nb : L'article [L. 1237-15](#) du Code du travail autorise la rupture conventionnelle des contrats des salariés protégés au titre d'un mandat d'élu mais la soumet à des règles spéciales : autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues pour le licenciement des salariés protégés.

Une procédure doit être respectée :

- **entretien(s) préalable(s)**,
- **signature de la convention de rupture, précisant la date de la rupture** (qui ne peut intervenir avant le lendemain de l'homologation) **et le montant de l'indemnité**, un exemplaire doit être remis au salarié,
- **chacune des parties peut se rétracter dans les 15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature**,
- **après ce délai la convention est soumise à homologation (autorisation pour les salariés protégés) par l'autorité administrative** (la Dreets, qui a 15 jours pour se prononcer, le silence valant homologation), **sa validité en dépend**.

La rupture conventionnelle est très encadrée. Les formalités sont requises pour préserver le consentement du salarié.

A cet égard, un arrêt a affirmé que la simple absence de remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié qui est nécessaire pour garantir son libre consentement suffit à entraîner la nullité de la convention (Cass. soc., 6 février 2013, n° [11-27.000](#)).

De plus, le vice de violence est retenu dès lors que le salarié subit des pressions pour signer la convention de rupture ; dans ce cas, la rupture conventionnelle est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 janvier 2013, n° [11-22.332](#) en contexte de harcèlement et Cass. soc., 23 mai 2013, n° [12-13.865](#)).

Remarque

Attention !

Délai de recours est de 12 mois à compter de la date d'homologation.

Le salarié a droit à l'assurance chômage en cas de rupture conventionnelle.

Il a droit à une **indemnité spécifique au moins égale à l'indemnité de licenciement**.

Remarque

Attention !

L'existence d'un différend n'exclut pas la rupture conventionnelle (Cass. soc., 23 mai 2013, n° [12-13.865](#)).

Rappelons que des **ruptures conventionnelles collectives** (RCC) sont par ailleurs possibles (art. [L. 1237-19](#) et s. du C. trav.). Elles permettent de réduire l'effectif dans le cadre de départs volontaires en dehors de tout licenciement économique.

La mise en place de la RCC se fait par accord collectif d'entreprise, déterminant la procédure de consultation du CSE, le nombre maximal de départs envisagés, les conditions de candidature et modalités de choix des candidats, ainsi que les indemnités de rupture (qui ne peuvent être inférieures à l'indemnité de licenciement) et les mesures de reclassement.

La Dreets est informée dès le début des négociations et se voit ensuite transmettre l'accord pour le valider sous 15 jours, son silence valant là encore validation.

L'acceptation de la candidature du salarié emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail. Le salarié perçoit les indemnités prévues et bénéficie de l'assurance chômage.

§4. Résiliation judiciaire

Il s'agit d'une rupture du contrat de travail prononcée par le juge à la demande du salarié au motif que l'employeur ne respecte pas ses obligations.

Elle est impossible pour l'employeur, sauf autorisation expresse de la loi (c'est le cas pour le contrat d'apprentissage).

Comme pour la prise d'acte, la résiliation judiciaire ne sera prononcée qu'en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur, elle produira alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si la résiliation judiciaire est prononcée, le contrat de travail est rompu à la date du jugement ; si elle est refusée, le contrat de travail se poursuit.

Avant que le juge ne statue, le contrat se poursuit et il peut alors être rompu par l'une des parties par un autre mode de rupture. Le juge doit-il se prononcer, malgré cela, sur la résiliation judiciaire ? C'est l'hypothèse des ruptures croisées, ou en concours.

Section 2. L'articulation des modes de rupture

La prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail (Cass. soc., 31 octobre 2006, n° [04-46.280](#)). Cette règle permet d'y voir plus clair en cas de ruptures de nature différente intervenant successivement.

Étudions le cas d'un concours entre une prise d'acte et un licenciement ou une démission (§1), puis celui entre une prise d'acte et une résiliation judiciaire (§2), celui encore entre licenciement et rupture conventionnelle (§3) et enfin celui entre un licenciement et une résiliation judiciaire (§4).

§1. Prise d'acte et licenciement / démission

Si la prise d'acte précède le licenciement, celui-ci est considéré comme non avenu.

Exemple

Exemple : Prise d'acte notifiée par lettre le 23 janvier, le contrat est rompu le 23 janvier. La rupture étant consommée, un autre acte de rupture, tel un licenciement, ne saurait produire effet. Par conséquent, si l'employeur notifie un licenciement après le 23 janvier, le juge éventuellement amené à se prononcer sur la rupture ne statuera que sur la prise d'acte (Cass. soc., 19 janvier 2005, n° [02-41.113](#)) et ce, quand bien même la convocation à entretien préalable est intervenue avant la prise d'acte (Cass. soc., 12 juillet 2006, n° [05-40.239](#)). En effet, si la prise d'acte intervient après une convocation à un licenciement, qui n'est pas encore notifié, le juge doit examiner si les griefs allégués par le salarié sont fondés (Cass. soc., 16 novembre 2005, n° [03-45.392](#)).

Remarque

Nb : Le raisonnement inverse vaut aussi, c'est-à-dire lorsque le licenciement est notifié avant la prise d'acte, le salarié ne peut plus rompre un contrat qui est déjà rompu.

La rupture du contrat étant au jour de la prise d'acte : elle interrompt le processus de licenciement et empêche la démission.

§2. Prise d'acte et résiliation judiciaire

La résiliation judiciaire prend effet au jour de son prononcé donc au jour du jugement (Cass. soc., 11 janvier 2007, n° [05-40.626](#) et Cass. soc., 24 avril 2013, n° [11-28.629](#)).

Dès lors, **la demande en résiliation judiciaire qui a été introduite par le salarié n'empêche pas ce dernier de prendre acte de la rupture avant que le juge n'ait statué sur sa demande.**

Cette prise d'acte produit les effets d'une démission ou d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse même si préalablement à la prise d'acte, le salarié avait engagé une procédure en résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc., 15 mars 2006, n° [05-41.376](#)).

Par conséquent, **le juge ne peut plus statuer sur la demande de résiliation judiciaire**, laquelle devient sans objet, le contrat étant rompu, et il se prononcera sur la seule prise d'acte (Cass. soc., 31 octobre 2006, n° [04-46.280](#)).

§3. Licenciement et rupture conventionnelle

La Cour de cassation s'est prononcée sur les conditions et les effets d'un licenciement notifié après une rupture conventionnelle homologuée, mais avant que celle-ci ne prenne effet. Elle admet que l'employeur puisse licencier le salarié tant que le contrat de travail est en cours d'exécution, mais considère que l'indemnité de rupture convenue initialement entre les parties reste acquise au salarié et ce, même si le licenciement prononcé repose sur une faute grave (Cass. soc., 25 juin 2025, n° [24-12.096](#)).

Elle affirme précisément, au visa des articles [L. 1237-11](#), [L. 1237-13](#) et [L. 1237-14](#) du Code de travail, « *qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture, l'employeur peut licencier le salarié pour faute grave, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période* ». Le licenciement pour des faits postérieurs ou découverts après l'expiration du délai de rétractation est donc valable.

Toutefois, la Cour prend soin d'ajouter que « *la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît de l'homologation de la convention, le licenciement n'affectant pas la validité de la rupture conventionnelle, mais ayant seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties dans la convention* ». Autrement dit, l'indemnité de rupture conventionnelle est définitivement acquise à la date d'homologation de la rupture conventionnelle, et non à la date d'effet de cette rupture.

§4. Licenciement et résiliation judiciaire

Dans le cas d'un licenciement postérieur à la demande de résiliation judiciaire, **le juge statue sur la demande de résiliation judiciaire même si, postérieurement à sa saisine, un licenciement a été notifié** (Cass. soc., 22 mars 2006, n° [04-43.933](#)).

Si la demande est justifiée, la résiliation est prononcée et elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; à l'inverse, le juge statue sur le litige concernant le licenciement.

Remarque

Nb : Solution justifiée : le défendeur ne peut échapper, par l'effet de sa propre volonté, aux poursuites engagées contre lui.

Dans le cas d'un licenciement antérieur à la demande de résiliation judiciaire, le juge statue sur le licenciement en tenant compte des griefs formulés par le salarié au soutien de sa demande de résiliation, qui est toutefois sans objet, s'ils peuvent avoir un impact sur le bien-fondé du licenciement (Cass. soc., 20 décembre 2006, n° [05-42.539](#)).

Remarque

Rappels :

La force majeure peut, dans les conditions du droit civil, entraîner la rupture du contrat de travail : événement extérieur à l'employeur, imprévisible et insurmontable.

Le contrat de travail peut également prendre fin lors du départ en retraite ou de la mise à la retraite (art. [L. 1237-4](#) et [s.](#) du C. trav.).

Section 3. La transaction

Remarque Attention !

Confusion à éviter : la transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail !

Un employeur et son ancien salarié ont la possibilité, pour éviter les contentieux postérieurs à la rupture du contrat de travail qui les liait, de conclure une transaction.

La pratique de la transaction est importante.

Ainsi, environ 60 % des ruptures des contrats de travail des cadres donnent lieu à transaction.

La transaction est un mécanisme purement civiliste, le droit du travail ne lui consacre aucune disposition particulière pas plus qu'il ne la prévoit par renvoi au Code civil, auquel il faut donc se remettre (art. 2044 du C. civ.).

§1. Les conditions

La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître.

La validité de principe de la transaction en droit du travail est admise depuis longtemps (Cass. soc., 18 mai 1953). Elle n'en demeure pas moins strictement encadrée par la jurisprudence.

La transaction est un contrat qui permet d'éviter un contentieux en réglant les conséquences d'une rupture du contrat de travail.

La transaction n'est donc **pas un mode de rupture**. Elle ne peut porter que sur les conséquences litigieuses de la rupture.

Dès lors, si la transaction se prononce sur **l'initiative ou l'imputabilité** de la rupture, ou si elle intervient avant la rupture, elle est nulle (Cass. soc., 16 juillet 1997, n° 95-44.074).

Remarque

Nb : Ne pas confondre, donc, transaction et rupture conventionnelle.

Relativement à la validité de la transaction, la jurisprudence n'exige aucun formalisme (A) mais impose de strictes conditions de fond (B).

A. Condition indifférente

Existence d'un écrit n'est pas une condition de validité de la transaction, en raison de **l'absence de formalisme**.

La jurisprudence nous dit que l'écrit n'est pas exigé comme condition de validité de la transaction. C'est une jurisprudence qui semble contra legem, car contraire a priori aux prévisions de l'al. 2 de l'article 2044 du Code civil qui nous dit que la transaction est un contrat qui doit être rédigé par écrit...

L'écrit est toutefois *a minima* exigé pour la preuve (*ad probationem*), même s'il n'est pas exigé pour la validité (*ad validitatem*).

B. Conditions nécessaires

- Conditions générales de validité des contrats :

Consentement, cause, objet et capacité.

- Existence d'un litige :

Existence d'une situation contentieuse (saisine d'un juge) **ou précontentieuse** (menace d'exercer une voie de droit).

Puisque la transaction met fin à un différend existant ou susceptible de naître.

Elle évite un procès.

- Date de conclusion :

Dès lors qu'elle a pour objet de mettre fin à un litige consécutif à la rupture du contrat de travail, celle-ci doit être acquise.

En pratique, cela implique que la transaction ne peut être signée **qu'après la rupture effective** du contrat de travail (Cass. soc., 29 mai 1996, n° [92-45.115](#)).

Le salarié n'est alors plus sous la subordination de son employeur, l'égalité des parties est restaurée.

Remarque

Attention !

En matière de transaction, la jurisprudence considère que la rupture est acquise lors de la **notification de la rupture, donc à compter de la réception de la lettre de rupture** et non de son envoi, ce qui est dérogoratoire au droit commun de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 21 mars 2000 et 14 juin 2006 - pour le droit commun : Cass. ass. plén., 28 janvier 2005 et Cass. soc., 11 mai 2005).

Le fondement est que les parties au contrat de travail ne peuvent pas renoncer par avance aux droits qu'elles tiennent de la loi, notamment les droits du salarié résultant du licenciement. Mais surtout, le salarié doit **avoir connaissance** de ce qui lui est reproché et qui a fondé son licenciement, le cas échéant, pour pouvoir bien négocier la transaction, pour négocier une transaction juste.

La Cour de cassation a décidé qu'il résulte des articles 2044 et 2052 du Code civil, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, 2048 et 2049 du même code que la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevables des demandes résultant de la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la transaction, le salarié ne pouvant renoncer, pendant la durée du contrat de travail, et par avance au bénéfice des dispositions protectrices d'ordre public des articles L. 1235-3 et L. 1226-14 du Code du travail. Le juge, saisi de demandes résultant de la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à une transaction conclue au cours de son exécution, doit prendre en considération l'ensemble des éléments de fait invoqués au soutien de celles-ci, y compris ceux antérieurs à la transaction. Ainsi, seule une transaction conclue après la rupture du contrat de travail peut valoir renonciation du salarié à contester cette rupture devant le conseil de prud'hommes. À défaut, l'action portant sur la rupture est recevable et le juge doit y examiner tous les faits en lien avec les demandes, quelle que soit leur date (Cass. soc., 21 janv. 2026, n° [24-14.496](#)).

- Concessions réciproques :

- **Existence** : L'existence de concessions réciproques est une condition de validité des transactions (Cass. soc., 27 mars 1996, n° [92-40.448](#)).

Elles s'apprécient à la date de la signature de la transaction.

Réciproques, ces concessions n'ont **pas à être d'égale importance** mais elles doivent **être appréciables** et **ne pas être dérisoires**.

L'ancienneté compte beaucoup dans cette appréciation.

- **Contenu** : Pour l'employeur, il s'agit d'accorder une **indemnité transactionnelle** globale et forfaitaire supérieure aux sommes auxquelles peut prétendre le salarié en application des règles légales et conventionnelles. Pour le salarié, elle est souvent l'engagement de ne pas agir en justice, lequel peut être plus ou moins large : « **il renonce à faire valoir ses droits en justice** ».
- **Appréciation** : Comment les apprécier ? Les juges se fondent sur les faits invoqués dans la transaction pour conclure à l'absence ou à l'existence de concessions réciproques. Les juges ne peuvent juger de la réalité des faits invoqués, mais peuvent se fonder sur eux et en restituer la véritable qualification. **Le juge contrôle la qualification (pas de faute, faute simple, grave ou lourde) non le caractère réel et sérieux (le bien-fondé) du motif invoqué (qualification des faits # circonstances de fait)**. Si besoin, il requalifie les faits, et peut alors apprécier les concessions (Cass. soc., 27 mars 1996, 6 avril 1999 et 13 décembre 2007).

§2. Les effets

La transaction illicite est nulle (A), la transaction conforme aux conditions vaut fin de non-recevoir (B).

A. La sanction de la transaction illicite

Chacune des conditions est sanctionnée, en cas de défaillance, par la nullité.

Nullité relative ou absolue ?

Nullité protectrice du salarié, donc relative, qui se prescrit par 5 ans.

B. La force de la transaction licite

En vertu de l'article [2052](#) du Code civil : « *Les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort* ».

Elle constitue ainsi une fin de non-recevoir.

Dès lors, toute demande en justice est irrecevable si elle porte sur l'objet de la transaction.

L'objet peut être entendu de manière large, dès lors que la transaction est rédigée en ce sens, il s'agit alors tant du litige à l'origine de la transaction que toutes réclamations de quelque nature que ce soit relatives à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail (Cass. ass. plén., 4 juillet 1997, n° [93-43.375](#)).

Remarque

Nb : Ce ne sont donc pas les litiges qui ont donné lieu à la transaction mais les litiges évoqués dans la transaction qui comptent, donc tout dépend de la rédaction de la transaction.

Toutefois, le salarié peut toujours attaquer la validité de la transaction...

Exemple

Jurisprudences.

Cass. soc., 11 janvier 2012, n° [09-72.785](#) : Les clauses contractuelles destinées à trouver application postérieurement à la rupture du contrat de travail ne sont pas, sauf dispositions expresses contraires, affectées par la transaction intervenue entre les parties pour régler les conséquences de cette rupture.

Cass. soc., 26 juin 2013, n° [12-15.208](#) : Une clause de renonciation à tout recours insérée dans une convention de rupture conclue dans le cadre de la rupture conventionnelle est réputée non écrite, mais n'affecte pas la validité de la convention.