SOMMAIRE

1. Quelle est la définition de la transaction ?
2. Quelles sont ses conditions de validité ?
3. Quels sont ses effets ?

Code du travail
Article Lp 1231-16 (3°)
Jurisprudences
& Code civil (version applicable en Polynésie française)

1 Quelle est la définition de la transaction ?

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

* *Une contestation née est celle qui a déjà été portée devant une juridiction, ou qui a donné lieu à un procès.*
* *Une contestation à naître est celle qui peut être portée devant une juridiction.*

Il s'agit de se mettre d'accord pour mettre fin au litige c'est-à-dire soit se désister d'une procédure déjà engagée devant le tribunal du travail, soit accepter de ne pas en engager une.

En général, la transaction intervient entre l'employeur et le salarié suite à un licenciement, l'un s'engageant à ne pas porter l'objet du litige devant les tribunaux, l'autre à verser une contrepartie indemnitaire.

Mais la transaction ne peut pas constituer l'acte de rupture du contrat de travail.

NB : Dans le cas d'un CDD, la transaction est possible en application de l'article Lp. 1231-16 (3°) du code du travail.

2 Quels sont ses conditions de validité ?

La transaction n'est valable que sous certaines conditions :

1. Le contrat de travail a été préalablement rompu
2. L'objet de la transaction doit être licite
3. Les parties doivent faire des concessions réciproques
4. La capacité juridique de passer contrat
5. Le consentement du salarié
6. La formalisation d'un écrit signé des parties

1. Le contrat de travail a été préalablement rompu

Lorsque la transaction porte sur un contentieux relatif à la rupture du contrat de travail, celui-ci doit être préalablement rompu.

Par exemple, une lettre de licenciement envoyée par lettre recommandée et retirée par le salarié après la signature de la transaction est nulle. Il n'a pas pu prendre connaissance des motifs de licenciement avant d'accepter la transaction.

Par contre, pour une démission, la transaction peut être signée le jour de la remise de la lettre de démission. La lettre recommandée n'est pas exigée pour la démission.

La transaction peut intervenir quelles que soient les modalités de la rupture du contrat : licenciement, démission, prise d'acte de rupture, départ à la retraite.

2. L'objet de la transaction doit être licite

Le contenu de la transaction doit respecter des règles **d'ordre public.**

Par exemple : le paiement des heures supplémentaires, durée de la période d'essai etc.

La transaction ne peut pas contraindre un salarié à renoncer à ses droits.

3. Les parties doivent faire des concessions réciproques

L'accord transactionnel doit définir les concessions réciproques de chaque partie. Les concessions réciproques peuvent être non financières.

Par exemple, dans le cadre d'une polémique médiatique pour nuire à la réputation de l'employeur, le salarié s'engage à ne pas critiquer telles personnes physiques ou morales ainsi que les programmes et l'employeur s'engage à cesser toute critique à l'égard du salarié.

La jurisprudence estime que les concessions doivent être appréciables et non dérisoires, sous peine de nullité de l'acte. Ainsi dans le cas d'un licenciement, l'indemnité doit être au moins égale à ce qu'aurait perçu le salarié devant les tribunaux.

Il n'y a pas de concessions réciproques lorsque l'employeur prévoit une compensation financière qui correspond déjà à des droits que le salarié peut obtenir d'un accord collectif (plan de sauvegarde de l'emploi) ou des dispositions règlementaires (clause de non-concurrence).

4. La capacité juridique de passer contrat

Un mineur non émancipé ou un majeur protégé ne peuvent signer une transaction.

5. Le consentement du salarié

Le consentement doit être libre et éclairé.

Le consentement ne doit pas être obtenu par erreur ou par dol. Il n'y a pas de consentement lorsqu'un salarié qui ne sait pas lire le français, ne comprend pas le contenu de la transaction.

6. La formalisation d'un écrit signé des parties

La transaction est un contrat écrit. Cette condition n'est pas une condition de validité de l'acte mais une exigence en termes de preuve.

3 Quels sont ses effets ?

La transaction une fois signée est définitive et s'impose au salarié et à l'employeur. Les effets de la transaction ne portent que sur les éléments ayant fait l'objet de la transaction. Les autres éléments sont toujours susceptibles de faire l'objet de contestations par le salarié ou l'employeur.
Les différends, déjà réglés par une transaction valablement conclue, ne pourront plus faire l'objet d'une contestation devant le tribunal.
Il est possible d'homologuer la transaction devant le juge pour lui donner force exécutoire c'est-à-dire que l'on peut forcer l'exécution de la transaction par un huissier.
En cas de non-respect de la transaction et sur demande d'une des parties, le juge peut prononcer la résolution judiciaire, laquelle place les parties dans la situation juridique où elles se trouvaient avant la transaction.

La partie ne respectant pas la transaction peut être condamnée au versement de dommages-intérêts sur le fondement de l'article 1217 du code civil.

Les fiches pratiques mises en ligne par la Direction du travail sont destinées à présenter des informations synthétiques qui n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.
Il est nécessaire de se reporter aux textes officiels mentionnés.
La Direction du travail met à votre disposition l'application Ti'arama pour une consultation en ligne du code du travail polynésien : www.tiarama.gov.pf