



- La validité de la transaction repose sur l'existence de concessions réciproques (employeur et salarié) qui doivent clairement apparaître dans le document.

Les conséquences d'une transaction :

- Les sommes et indemnités versées au salarié réparant le préjudice échappent aux charges sociales et fiscales, dans certaines limites. C'est donc un régime privilégié tant pour le salarié que pour l'employeur.

Mais elle génère, pour le salarié, un différé d'indemnisation aux ASSEDIC (sa prise en charge est retardée).

- La transaction clôt définitivement le litige en ayant entre les parties l'autorité de la chose jugée, c'est à dire que le salarié ne peut ensuite réclamer d'autres avantages devant le juge.

La transaction ne peut être remise en cause que pour un motif lié à sa validité (absences de concessions réciproques, transaction signée avant le licenciement...) ou de vice du consentement (il apparaît qu'on a « forcé la main du salarié, qu'il a été trompé...).

A savoir :

la résiliation judiciaire du contrat :

Lorsqu'un employeur ne respecte pas ses obligations contractuelles (paiement du salaire, non respect durée du travail prévue au contrat...) le salarié peut demander au conseil de Prud'hommes la résiliation judiciaire du contrat. Si la demande est fondée, les juges prononcent la résolution judiciaire aux torts de l'employeur qui sera condamné à payer des indemnités au salarié.