



Le salarié et l'employeur peuvent-ils régler un conflit à l'amiable ?

Vérfié le 19 juillet 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Oui. Plusieurs modes de règlements amiables des conflits apparus entre le salarié et l'employeur peuvent être utilisés : la médiation conventionnelle, la procédure participative et la transaction. Ces modes de règlement permettent au salarié et à l'employeur de trouver une solution à leur litige sans passer par une procédure contentieuse (prud'hommes, cour d'appel). Les conditions de validité varient selon le mode de règlement choisi.

Médiation conventionnelle

De quoi s'agit-il ?

La médiation conventionnelle permet de régler à l'amiable un conflit entre le salarié et l'employeur pour éviter un recours au [conseil de prud'hommes \(CPH\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

L'aide d'un médiateur est obligatoire.

Procédure

Le salarié et l'employeur sont assistés d'un médiateur, qui les aide à résoudre leur conflit.

Le médiateur est choisi par le salarié et l'employeur.

Le médiateur doit justifier de la qualification requise pour traiter le conflit ou justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

La médiation se déroule dans le respect des conditions fixées directement par les parties et le médiateur.

 **À noter :** le [conciliateur de justice](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1736) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1736>) peut également être sollicité pour résoudre le conflit entre le salarié et l'employeur.

À la fin de la médiation

Réussite de la médiation

Lorsque la médiation permet au salarié et à l'employeur de régler leur conflit, ceux-ci concluent un accord.


Pour être valable, l'accord doit porter sur des droits pour lesquels il est possible de négocier.

L'accord peut être homologué par le conseil de prud'hommes (avec l'accord du salarié et de l'employeur).

Pour obtenir l'homologation, le salarié ou l'employeur saisit le [conseil de prud'hommes \(CPH\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

Toutefois, le CPH peut refuser d'homologuer l'accord. Il ne peut pas en modifier le contenu.

L'homologation de l'accord lui donne *force exécutoire*. Ainsi, si une des parties ne respecte pas ses engagements, l'autre partie pourra en demander l'exécution forcée.

 **À noter :** le refus d'homologation par le CPH prive l'accord du bénéfice de la force exécutoire, mais il n'annule pas l'accord.

Échec de la médiation

Si la médiation ne permet pas de résoudre le conflit, le salarié ou l'employeur peut alors saisir le [conseil de prud'hommes \(CPH\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

La procédure prud'homale s'applique dans les conditions habituelles (phase de conciliation et d'orientation puis, si besoin, jugement de l'affaire).

Procédure participative

De quoi s'agit-il ?

La procédure participative permet de régler à l'amiable un conflit entre le salarié et l'employeur pour éviter un recours au [conseil de prud'hommes \(CPH\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

Chaque partie est obligatoirement assistée par un avocat.

Procédure

Le salarié et l'employeur concluent une convention de procédure participative. Celle-ci fixe la durée pendant laquelle ils s'engagent à trouver une solution amiable au conflit.

À la fin de la procédure participative

Réussite de la procédure participative

Lorsque la procédure participative permet au salarié et à l'employeur de régler leur conflit, ceux-ci concluent un accord avec l'assistance de leur avocat respectif.

Cet accord récapitule les éléments résolus dans le cadre de cette procédure.

Pour être valable, l'accord doit porter sur des droits pour lesquels il est possible de négocier.

L'accord peut être homologué par le conseil de prud'hommes (CPH) avec l'accord du salarié et de l'employeur. Pour obtenir l'homologation, le salarié ou l'employeur saisit le CPH. Toutefois, le CPH peut refuser d'homologuer l'accord. Il ne peut pas en modifier le contenu.

L'homologation de l'accord lui donne force exécutoire. Ainsi, si une des parties ne respecte pas ses engagements, l'autre partie pourra en demander l'exécution forcée.

 **À noter :** le refus d'homologation par le CPH prive l'accord du bénéfice de la force exécutoire, mais il n'annule pas l'accord.

Échec de la procédure participative

Si la procédure participative ne permet pas de résoudre le conflit, le salarié ou l'employeur peut alors saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

La procédure prud'homale s'applique dans les conditions habituelles (phase de conciliation et d'orientation puis, si besoin, jugement de l'affaire).

Transaction

De quoi s'agit-il ?

La transaction est un document issu d'un accord entre le salarié et l'employeur, qui met fin à un conflit sans attendre un jugement. Elle est établie sous la forme d'un contrat, souvent appelé *protocole transactionnel*, rédigé par écrit et signé par le salarié et l'employeur.

L'assistance des parties (par un avocat, notamment) durant la négociation est facultative, mais elle est préférable pour s'assurer de la validité de la transaction signée par le salarié et l'employeur.

Qui est concerné ?

Le contenu de la transaction est librement négocié par le salarié et l'employeur. Le plus souvent, chaque partie est représentée par un avocat (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2153>) qui intervient durant la négociation, puis à l'occasion de la rédaction du protocole transactionnel.


Conditions de validité

La transaction doit respecter les conditions suivantes :

- Respecter les conditions générales de validité des contrats (cause licite, consentement libre et éclairé des parties, capacité de contracter)
- Faire apparaître un conflit entre les parties
- Prévoir et mentionner les concessions réciproques (par exemple, paiement d'une indemnité en contrepartie de l'engagement du salarié de ne pas saisir le conseil de prud'hommes)

La transaction peut être conclue avant une procédure contentieuse (prud'hommes ou appel) ou pendant cette procédure.

Si la transaction conclue n'est pas valable, elle peut être annulée par le juge.

 **Attention :** si le conflit porte sur la rupture du contrat de travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10033>), la transaction ne peut être conclue qu'après la date de cessation du contrat.

À la fin de la transaction

Réussite de la transaction

Pour obtenir l'homologation de la transaction, le salarié ou l'employeur saisit le CPH.

Après signature de la transaction, il n'est plus possible de contester son contenu en justice. Toutefois, un recours au conseil de prud'hommes (CPH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) reste possible dans l'un des cas suivants :

- Les conditions à l'origine de sa rédaction peuvent entraîner son annulation
- Le salarié et/ou l'employeur ne respectent pas les obligations prévues par la transaction

Le CPH ne peut pas en modifier le contenu de la transaction.

L'homologation de la transaction lui donne *force exécutoire*. Ainsi, si une des parties ne respecte pas ses engagements, l'autre partie pourra en demander l'exécution forcée.

Échec de la transaction

Le CPH peut refuser d'homologuer la transaction s'il estime que l'accord signé entre le salarié et l'employeur désavantage l'une des 2 parties. Par exemple, le CPH peut annuler la transaction si cette dernière prévoit qu'un salarié licencié perçoit une somme inférieure au montant de l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait prétendre.

Si la transaction ne permet pas de résoudre le différend, le salarié ou l'employeur peut alors saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

La procédure prud'homale s'applique dans les conditions habituelles (phase de conciliation et d'orientation puis, si besoin, jugement de l'affaire).

Textes de loi et références

- Code du travail : article R1471 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000032580291&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000032580291&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Médiation conventionnelle et procédure participative (principes généraux), transaction (homologation)
- Code civil : articles 1101 à 1111-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000032040792&cidTexte=LEGITEXT000006070721) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000032040792&cidTexte=LEGITEXT000006070721>)
Transaction (conditions de validité)
- Code civil : articles 2044 à 2052 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006118164&cidTexte=LEGITEXT000006070721) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006118164&cidTexte=LEGITEXT000006070721>)
Transaction (conséquences)