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

Vérifié le 12 décembre 2024 - Service Public / Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

En cas de **conflit** entre un employeur et un salarié, le conseil de prud'hommes (CPH) peut être saisi pour régler le litige. Afin d'éviter de recourir au CPH, les parties peuvent décider de résoudre le litige à **l'amiable**. Elles peuvent choisir la **médiation conventionnelle**, la **procédure participative** ou une **transaction**. Les procédures diffèrent selon le choix des parties. Nous faisons un point sur la réglementation.

Médiation conventionnelle

Qu'est-ce que la médiation conventionnelle ?

Initiéepar les parties, la médiation conventionnelle permet de régler un litige à **l'amiable**. Ce processus évite au salarié et à son employeur d'effectuer un recours devant le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

Pour régler ce différend, l'assistance d'un médiateur est **obligatoire**. Le choix de ce médiateur doit être fait **d'un commun accord** entre l'employeur et le salarié.

Ce 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. Il doit être **indépendant, neutre et impartial**.

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

> **À savoir**
>
> Pendant la médiation, le salarié et l'employeur **peuvent** se faire **assister** d'un avocat (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2153) . Celui-ci les conseille et les accompagne vers une résolution amiable du litige.

Où trouver un médiateur dans le cadre d'une médiation conventionnelle ?

Les médiateurs sont inscrits sur une liste qui est dressée tous les 3 ans.

Cette liste est **consultable** dans les **services d'accueil unique du justiciable** des cours d'appel (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2224) , des tribunaux judiciaires, des conseils de prud'hommes et des tribunaux de commerce (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2289) .

Elle peut également être consultée dans les **Maisons de justice et du droit** ainsi que dans les **points ou relais d'accès au droit**.

> **À noter**
>
> Le conciliateur de justice (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1736) peut également être sollicité pour résoudre le conflit.

Comment se déroule la procédure de médiation conventionnelle ?

La procédure de médiation conventionnelle (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34631) se déroule en **4 étapes** :

1. **Exposé** des faits par chaque partie pour que le médiateur connaisse l'origine du conflit
2. Recherche des **intérêts** et des **besoins** des parties, via des entretiens séparés si besoin
3. Énumération par le médiateur des **solutions** envisagées par les parties
4. **Production** du **protocole d'accord** (ou accord transactionnel) signé par les parties.

La durée de la médiation dépend de la **volonté** des parties. Elles doivent fixer un **calendrier**.

Une ou plusieurs séances de médiation peuvent être nécessaires pour parvenir à un accord.

Quel est le coût de la médiation conventionnelle ?

Le coût de la médiation conventionnelle, fixé par **librement** par le médiateur, est **réparti** à parts égales par les parties.

En cas de recours à des **avocats**, les honoraires sont également partagés.

Quelles sont les issues de la médiation conventionnelle ?

La médiation conventionnelle peut avoir 2 issues : accord et absence d'accord.

Les parties trouvent un accord

Si le salarié et l'employeur **parviennent** à régler leur conflit, un accord écrit est **conclu** entre les parties.

L'accord **peut** être **homologué** par le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360) avec l'accord du salarié et celui de l'employeur.

Pour obtenir l'homologation, le salarié et l'employeur doivent saisir le conseil de prud'hommes.

Toutefois, le CPH **peut refuser d'homologuer l'accord**. Cependant, 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'application 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.

Il n'y a pas d'accord entre les parties

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.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

La procédure prud'homale (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1052) s'applique dans les **conditions habituelles** (phase de conciliation et d'orientation puis, si besoin, jugement de l'affaire).

Procédure participative

Qu'est-ce que la procédure participative ?

La **procédure participative** permet de régler à **l'amiable** un litige entre un employeur et son salarié pour éviter un recours au conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

Chaque partie est **obligatoirement assistée** par un **avocat** **(https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2153)** .

Comment se déroule la procédure participative ?

L'employeur et le salarié, **assistés de leurs avocats** **(https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2153)** respectifs, concluent une **convention** de procédure participative (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34633) .

Cette convention **écrite** fixe la **durée** pendant laquelle les parties s'engagent à trouver une solution **amiable** au litige.

Elle précise **l'objet du litige**, les pièces et informations nécessaires à sa résolution et les règles de leur échange.

Quel est le coût de la procédure participative ?

Le coût varie en fonction des honoraires des **avocats**.

Les honoraires sont **partagés** entre les parties.

Comment se termine la procédure participative ?

La procédure participative peut aboutir ou échouer.

Les parties trouvent un accord

Lorsque la procédure participative permet au salarié et à l'employeur de **régler le litige**, ils concluent un **accord** avec l'assistance de leurs avocats (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2153) respectifs.

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

Pour être valable, l'accord doit déterminer les points de droit pour lesquels les parties souhaitent limiter le débat (rémunération, heures supplémentaires par exemple)

L'accord peut être **homologué** par le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360) avec l'accord du salarié et de l'employeur. Pour obtenir l'homologation, il faut saisir le CPH. Toutefois, le CPH **peut refuser d'homologuer** l'accord. Cependant, 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.

Il n'y a pas d'accord entre les parties

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

La procédure prud'homale (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1052) s'applique dans les **conditions habituelles** (phase de conciliation et d'orientation puis, si besoin, jugement de l'affaire).

Transaction

Qu'est-ce que la transaction ?

La transaction est un **accord** entre un salarié et son employeur qui met **fin** à un litige **sans attendre un jugement**. Elle suppose des **concessions réciproques**.

Elle est établie sous la forme d'un **contrat**, souvent appelé ***protocole transactionnel***, rédigé **par écrit** et **signé** par l'employeur et le salarié.

L'assistance des parties (par un avocat (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2153) , notamment) durant la négociation est **facultative**, mais elle est préférable pour s'assurer de la validité de la transaction signée.

Quelles sont les conditions de validité de la transaction ?

Le contenu de la transaction est **librement négocié** par le salarié et l'employeur. Mais il doit néanmoins répondre aux 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).

Si les parties sont représentées par un avocat, celui-ci intervient durant la **négociation**, puis à l'occasion de la **rédaction** du protocole transactionnel.

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

Si l'une des parties estime que la transaction conclue n'est **pas valable**, elle peut saisir le juge pour en demander son **annulation**.

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

Quel est le coût d'une transaction ?

Le coût varie en fonction des honoraires des **avocats**, si les parties décident d'y recourir.

Les honoraires sont **partagés** entre les parties.

Que se passe-t-il à la fin de la transaction ?

La transaction peut aboutir ou échouer.

Les parties trouvent un accord

Lorsque la transaction est **valablement** conclue, l'employeur et le salarié ne peuvent **plus contester** les conditions d'exécution du contrat ou les conditions dans lesquelles il y est mis fin.

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.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360) reste possible si les conditions à l'origine de la rédaction de la transaction peuvent entraîner son annulation. Il est également possible si le salarié et/ou l'employeur ne respectent pas les obligations prévues par la transaction.

L'employeur et le salarié peuvent demander au CPH **d'**homologuer la transaction.

Le CPH **ne peut pas modifier** le contenu de la transaction. Il peut **refuser** d'homologuer la transaction s'il estime que l'accord signé entre l'employeur et le salarié **désavantage** l'une des 2 parties.

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.

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.

Il n'y a pas d'accord entre les parties

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

La procédure prud'homale (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1052) s'applique dans les conditions habituelles (phase de conciliation et d'orientation puis, si besoin, jugement de l'affaire).

Qui peut m'aider ?

Vous avez une question ? Vous souhaitez être accompagné(e) dans vos démarches ?

Textes de loi et références

Code du travail : article R1471 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000034742183)

Médiation conventionnelle et procédure participative (principes généraux), transaction (homologation)

Code civil : articles 1101 à 1111-1 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000032040792)

Transaction (conditions de validité)

Code civil : articles 2044 à 2052 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006118164)

Transaction (conséquences)