

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 50

Mais au fait:

La conclusion de la rupture conventionnelle est-elle possible lorsqu'un différend oppose les parties ?

L'existence d'un différend entre l'employeur et le salarié n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention de rupture (Cass. soc. 23-5-2013). Toutefois, en cas de rupture signée dans un contexte conflictuel, les juges peuvent considérer que le consentement du salarié n'a pas été donné librement.

Ainsi, le consentement du salarié avait été jugé vicié dans les contextes suivants : harcèlement moral (Cass. soc. 28-1-2016) ; salarié n'ayant pas eu d'autre alternative que de signer la rupture conventionnelle ou d'être licencié (Cass. soc. 16-9-2015).

Dans le cas d'Antoine, il est conseillé de conclure la rupture conventionnelle avec Céline et de régler le différend lié aux heures supplémentaires à l'aide d'un protocole transactionnel. Attention, si en principe rien n'interdit aux parties qui ont signé une convention de rupture, de conclure un protocole transactionnel, la Cour de cassation impose que la transaction **intervienne postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle** par la Direccte (Cass.Soc, 26-3-2013). De plus, la transaction doit avoir pour objet de régler les différends relatifs à l'exécution du travail et non pas un problème lié à la rupture du contrat de travail.

Réponses élaborées par Sabrina SEHRINE,

Étudiante en 3ème année de droit à l'Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne.

Stagiaire au service social de l'UNIIC sous la direction d'Iris DELLOYE- NICLAS.

iris.delloye@uniic.org