



RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE

Par **MATHEA**, le **16/08/2014** à **22:09**

e suis enceinte, en arret maladie, ma rupture a ete homologuee, mon contrat a ete rompu. pas litiges en moment de la signature, pas de vice de consentement avec mon employeur qui a signe la rupture il savait que j'etais enceinte. Mon autre employeur qui n'aime pas les femmes enceintes et qui ne m'aurait certainement pas fait la rupture peut il trouver un vice de consentement quelconque (je crois que c'est plus le salarie) ou un litige quelconque (mais je ne voit pas quoi puisque c'est eux qui font les papiers et qui payent les indemnites) pour annuler la rupture conventionnelle?

2/peut il me trouver une faute quelconque qui se serait passee (c'est une eventualite connaissant mon patron) avant la signature de la rupture pour revenir sur la rupture et la transformer en licenciement pour faute?

3/ dans la pharmacie ou je travaillais tout le monde pouvait prendre votre code par erreur ou non pour travailler. si jamais quelqu'un aurait pris mon code pour faire des vols ou des facturations bizarres, est ce qu'il pourrait m'attaquer au penale?

4/est ce qu'il pourrait annuler la rupture?

beaucoup de question que je me pose car sur internet on voit que le salarie mais pas l'employeur.

pendant la grossesse on se pose beaucoup de question pour tout et surtout sur ce qui pourrait se passer.

je ne veut pas qui m'embete ca m'angoisse c'est pour ca que j'etais contente de partir, je veux vivre ma grossesse tranquille.

aidez moi a y voir plus clair car pour moi je ne voit pas en quoi un employeur qui fait un licenciement pourrait avoir un recourt alors que l'on ne peut pas le forcer a le faire?

Par **P.M.**, le **17/08/2014** à **08:20**

Bonjour,

Je ne sais pas de quel autre employeur vous voulez parler mais le vice de consentement ne peut être invoqué que par la salariée et une faute commise antérieurement ne peut pas remettre en cause la rupture conventionnelle...

Tout est possible mais en cas de dépôt de plainte, ce serait au Procureur de la République de

décider s'il y a matière à poursuite et ensuite à la Juridiction d'en apprécier...
C'est justement parce que vous ne voyez pas quel recours pourrait engager l'employeur que vous ne devriez pas vous inquiéter...

Par **MATHEA**, le **18/08/2014** à **15:25**

L'autre employeur c'est mon deuxième patron ils sont deux dans l'entreprise.
Donc si je comprends bien les vices de consentement de concerne que les salaires, et sur internet ils disent que la rupture ne peut être annulée que en cas de vice de consentement. Cela voudrait donc dire qu'elle ne peut plus être annulée?

Si il inventait un litige je ne sais pourquoi ça n'annulerait donc pas la rupture conventionnelle?

Et dans le pire des cas si les prud'hommes annule une rupture conventionnelle, elle la requalifie en un licenciement nul ou sans causes réelles mais peut on obliger le salarié à reprendre son poste?

Pour en revenir à une faute faite avant la rupture conventionnelle, ça ne remet pas en cause la rupture même
si elle est découverte une fois le contrat de travail rompu car ça nous arrive souvent de se tromper dans facturation ou délivrance mais on ne le voit qu'après?

Par **P.M.**, le **18/08/2014** à **15:52**

Bonjour,

De toute façon la signature de l'employeur engage l'entreprise, peu importe qu'il y ait deux associés...

C'est bien ce que j'ai voulu vous dire que le vice de consentement ne peut être invoqué que par le salarié et je ne vois pas comment l'employeur pourrait obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle qui en fait effectivement lorsqu'elle est obtenue la transforme non pas en licenciement nul mais sans cause réelle et sérieuse sans obligation de réintégration si elle est refusée par l'une des parties...

Puisque la rupture conventionnelle ne peut être annulée que pour vice de consentement, de toute façon, une faute ne peut pas la remettre en cause...

Merci pour votre attention...