



**Portée du procès-verbal régularise devant le bureau de conciliation**

Employeur et salarié peuvent mettre un terme à leur litige par un accord établi et signé devant le Bureau de conciliation et d'orientation (BCO) du Conseil de prud'hommes (article L 1235-1 du Code du travail).

Cet accord, matérialisé par un procès-verbal de conciliation, prévoit alors le versement au salarié d'une indemnité forfaitaire de conciliation et vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail.

La signature d'un procès-verbal de conciliation peut-elle également emporter renonciation du salarié à formuler des demandes portant sur l'exécution de son contrat de travail ?

La Cour de cassation répond par l'affirmative.

A l'occasion d'un litige relatif à une demande de paiement de la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence, intervenant postérieurement à la régularisation d'un procès-verbal de conciliation, la Cour de cassation consacre les principes suivants :

- le Bureau de conciliation et d'orientation conserve une compétence d'ordre général pour régler tout différend né à l'occasion du contrat de travail,
- en ce sens, les parties qui comparaissent volontairement devant ce Bureau peuvent librement étendre l'objet de leur conciliation à des questions dépassant celles liées à la seule rupture du contrat de travail,
- ainsi, dès lors qu'il est mentionné que « l'accord vaut renonciation à toutes réclamations et indemnités et entraîne désistement d'instance et d'action », les obligations réciproques des parties relatives à l'exécution du contrat de travail doivent être considérées comme couvertes par la conciliation.

Un procès-verbal de conciliation peut donc avoir une large portée et permettre de mettre un terme à tout litige relatif au contrat de travail, à la condition de prendre les précautions nécessaires lors de sa rédaction.

Cass. Soc. 24 avril 2024, n° 22-20.472

<https://www.courdecassation.fr/decision/6628a063b2cb67000826a35d>