



RUPTURE CONVENTIONNELLE ET FEUILLE APTITUDE DU MEDECIN DU TRAVAIL

Par **SPACE41**, le **22/01/2013** à **19:06**

Bonjour,

J'ai une question, parmi tant d'autres, mais celle-ci me triture les méninges. Et je ne trouve pas de réponse nulle part.

Mon employeur souhaite une rupture conventionnelle, or, elle se déroulera sous la contrainte (je peux le prouver), j'ai eu droit à une "réunion informelle" avec ma DRH le 5 décembre, horrible !! Je ne suis plus bonne à rien, pourtant cadre (je revenais d'un CIF). Suite à cette "réunion", 3 contre 1, je me suis mise en arrêt de travail, ayant une pathologie assez grave (ils s'en foutent), avec un statut RQTH. Mais pas de lettre de rupture conventionnelle suite à cette "réunion informelle", je devais la recevoir dans les 15 jours précédents cette "réunion", dont c'était l'objet. J'ai repris mon travail à l'issue de mon arrêt de travail (6/12/12 au 15/01/2013), j'ai finalement obtenu un courrier d'entretien préalable à la rupture, en remise en mains propres datée du 16/01/2013. J'ai repris le 16/01, la lettre m'a été remise le 17/01, à 15H45. J'avais ma visite de reprise après arrêt de travail à 16H15.

Ma question, l'employeur peut-il envoyer une lettre d'entretien préalable de rupture conventionnelle sans avoir l'avis d'aptitude du médecin du travail ?

De plus, il y a un contentieux lourd avec mon directeur actuel, et des courriers pour se "séparer" de moi m'ont été envoyés, et on m'a "forcé" à faire un CIF.

Il y a beaucoup à dire, dur de condenser, mais pouvez-vous me répondre ?

Je vous en remercie,

Sincères salutations. SPACE.

Par **P.M.**, le **22/01/2013** à **19:36**

Bonjour,

J'espère en tout cas que vous trouverez la réponse ici...

Il faudrait savoir ce que vous entendez par le fait que la rupture conventionnelle serait conclue par la contrainte car en dehors que la signature vous soit extirpée, autrement vous avez la possibilité de ne pas la signer...

Il semble que vous vous mépreniez sur la procédure et je vous propose [ce dossier](#)...

L'entretien préalable imposé par l'employeur par convocation est dans le cadre d'une sanction ou d'un licenciement, il ne s'agit donc pas de cela mais éventuellement d'une date de négociation pour conclure la rupture conventionnelle en revanche, elle peut être conclue même pendant que le contrat de travail est suspendu en dehors de celle faisant l'objet d'une protection particulière...

Mais une rupture conventionnelle implique qu'aucun litige ne subsiste, il vous suffit donc de ne pas la conclure ou même de faire usage de votre droit à rétractation dans les 15 jours ouvrables de sa signature...