



## Rupture conventionnelle

-----  
Par Patrick76

Bonjour à tous,

Je travaille dans la même entreprise depuis bientôt 5 ans (décembre 2025). À la suite d'une situation de management que je vis comme toxique, je suis en arrêt de travail depuis deux mois. Malheureusement, je n'ai pas de preuves matérielles permettant d'établir formellement le caractère toxique du comportement de mon manager.

Mon arrêt a été prescrit par mon médecin traitant, sur recommandation de la médecine du travail. Cet arrêt arrive bientôt à son terme et je vais vraisemblablement avoir une visite de reprise avec le médecin du travail, afin de déterminer si je suis apte, inapte ou apte avec aménagement de poste.

Je m'interroge aujourd'hui sur la suite à donner à ma situation.

Est-ce courant de négocier un départ de l'entreprise via un avocat, notamment dans le cadre d'une rupture conventionnelle (RC) ?

Ou est-ce plus fréquent d'en faire soi-même la demande auprès de l'employeur ?

Concrètement, comment s'y prendre dans ce type de contexte ?

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle si acceptée entre le moment de la demande et de la prise d'effet il faudra compter combien de temps ? J'ai discuté avec un avocat pendant 10 minutes au téléphone qui m'a indiqué qu'il pouvait envoyer une lettre à l'employeur pour demander si mes conditions de travail pourraient être améliorées lorsque je reprends le travail (le 5 janvier) ou le cas contraire discuter d'une éventuelle rupture commun accord, je ne sais pas quoi trop penser je voudrais avoir plusieurs avis.

Si certains ont vécu une situation similaire ou ont des retours d'expérience, je suis preneur de vos conseils.

Merci d'avance pour vos réponses

-----  
Par Henriri

Hello !

L'ordre de grandeur de la durée classique d'une procédure de Rupture Conventionnelle est d'un peu plus d'1 mois\* à partir de la "négociation\*\*" de gré à gré entre employeur et salarié.

\* 15 jours de délai de rétractation possible par l'une ou l'autre des parties à partir de la signature de la RC, + 15 jours de son homologation (généralement implicite) par l'inspection du travail.

\*\* un salarié qui propose une RC n'a pas toujours tant d'arguments pour "négocier" des conditions supérieures au cadre légal de cette procédure de rupture concertée de son contrat de travail.

La RC n'est pas une procédure judiciaire, c'est une procédure amiable. Vous pouvez vous faire conseiller par un avocat (?) mais ce n'est pas lui qui va intervenir à votre place ou même à vos côtés lors de l'entretien(s) avec l'employeur. C'est plutôt un représentant du personnel ou à défaut par un conseiller extérieur à l'entreprise (liste préfectorale) qui pourra vous assister lors de cet entretien. Je dirais que c'est plutôt avec vos proches qu'il faut mûrir votre décision de proposer une RC à votre employeur.

[url=https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F19030]https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F19030[/url]

A+

-----  
Par citoyen25

Il ne me semble pas souhaitable de demander une rupture conventionnelle en raison des conditions de travail dans un courrier si on ne dispose d'aucune preuve du "management toxique".

Pour l'employeur ce serait s'exposer à une sorte d'aveu, qu'il n'acceptera sans doute pas, et il pourrait refuser la rupture conventionnelle.

2 choses l'une :

Soit il est relativement enclin à accepter une rupture conventionnelle, c'est à dire qu'il souhaite votre départ et qu'il accepte de payer des indemnités de rupture conventionnelle, alors vous pouvez demander une rupture conventionnelle sans en donner le motif (que ce soit pas avocat ou par vous même). A tenter peut-être.

Soit il faudra une autre démarche.

-----  
Par Henriri

(suite)

Citoyen il n'y a pas d'obligation ou même de raison de "motiver" une proposition de RC, ni d'ailleurs de la proposer par écrit. Pour un salarié initiateur il faut plutôt envisager quel intérêt l'employeur aurait à l'accepter.

A+

-----  
Par citoyen25

C'est bien ce que j'ai voulu dire : comme il n'y a pas cette obligation il serait sans doute contre productif de mettre dans le courrier que le motif serait les conditions de travail.

-----  
Par Henriri

OK Citoyen. Sur la forme personnellement j'éviterais le courrier, je pense préférable de "tendre une perche" à l'employeur oralement... en espérant que lui "tende l'oreille" de son côté alors.

-----  
Par hideo

Bonjour et bonne année 2026,  
Mon arrêt a été prescrit par mon médecin traitant, sur recommandation de la médecine du travail. Cet arrêt arrive bientôt à son terme et je vais vraisemblablement avoir une visite de reprise avec le médecin du travail, afin de déterminer si je suis apte, inapte ou apte avec aménagement de poste.

Je m'interroge aujourd'hui sur la suite à donner à ma situation.  
Est-ce courant de négocier un départ de l'entreprise via un avocat, notamment dans le cadre d'une rupture conventionnelle (RC) ?  
Ou est-ce plus fréquent d'en faire soi-même la demande auprès de l'employeur ?  
Concrètement, comment s'y prendre dans ce type de contexte ?

1/Le MDT a envoyé un compte rendu médical à votre médecin traitant ,recommandant un arrêt de travail.Votre médecin a suivi la recommandation du MDT .

A t il fait une demande à la CPAM en vue d'une reconnaissance comme AT?

cela permettrait en cas de reconnaissance AT par la CPAM de pouvoir monter ,éventuellement ,un dossier d'harcèlement moral au travail.

Lors de la visite de reprise le MDT pourrait prononcer un avis d'inaptitude à tous postes dans votre entreprise .L'inaptitude serait alors d'ordre professionnel et vos indemnités de licenciement doublée .Ce qui serait beaucoup mieux que d'essayer de négocier une RC très aléatoire ,vu les nouvelles pénalités patronales en vigueur au 01/01/26.  
2/Attendez l'avis du MDT lors de la visite de reprise ,avant d'essayer de proposer une RC .Expliquez bien au MDT vos conditions de travail et votre angoisse à revenir travailler dans les conditions de management actuelle, avec beaucoup de précisions sur ce qui se passe réellement.  
Les MDT sont formées et sensibilisés sur ces problèmes qui sont malheureusement fréquents .

Pour l'instant aucun courrier à votre employeur ,cela risquerait de compliquer d'avantage votre situation.  
Cordialement