



## 17ème législature

<b>Question N° : 754</b>	De <b>Mme Maud Petit</b> ( Les Démocrates - Val-de-Marne )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail et emploi		<b>Ministère attributaire</b> > Travail et emploi
<b>Rubrique</b> >travail	<b>Tête d'analyse</b> >Réforme de la rupture conventionnelle	<b>Analyse</b> > Réforme de la rupture conventionnelle.
Question publiée au JO le : <b>08/10/2024</b>		

### Texte de la question

Mme Maud Petit interroge Mme la ministre du travail et de l'emploi sur une éventuelle réforme de la rupture conventionnelle. Mme la députée s'inquiète des articles qu'elle a pu lire, lors de la mandature précédente, sur ce sujet qui se font écho d'une volonté de limiter le recours à la rupture conventionnelle afin d'atteindre l'objectif du plein emploi. Si cette mesure devait être appliquée, Mme la députée estime qu'elle serait contre-productive. Elle rappelle combien ce dispositif mis en place en 2008 par le gouvernement Fillon fait consensus aussi bien auprès des salariés que des employeurs. La rupture conventionnelle donne la possibilité à des salariés et des employeurs de se quitter en bons termes. Mme la députée craint qu'une remise en cause de ce dispositif n'entraîne une dégradation des conditions de travail dans nombre d'entreprises. D'un côté, les employeurs souhaitant se séparer d'un salarié vont être à l'affût du moindre faux pas ou de la moindre faute de celui-ci, pour le licencier. De l'autre, les salariés rencontrant des difficultés dans leur travail ou ne s'y épanouissant plus se verront contraints d'y rester, à défaut d'avoir trouvé un autre emploi par ailleurs. Si l'option de la rupture conventionnelle n'est plus disponible, certains salariés pourraient envisager l'arrêt maladie comme une alternative pour échapper à une situation de travail qu'ils jugent devenue inconfortable. Or les arrêts maladie ne sont pas destinés à résoudre des problèmes de relations de travail ou de mal-être au travail. La rupture conventionnelle a été créée pour faciliter une séparation en douceur entre l'employeur et le salarié, tout en évitant les conflits et contentieux souvent associés aux licenciements et démissions ainsi que les abus potentiels du système de santé. Elle doit être maintenue dans son principe car elle symbolise le fait que, ce que les parties ont librement formé, elles peuvent également le défaire de manière consensuelle. Elle l'interroge donc sur les intentions du Gouvernement concernant l'avenir de la rupture conventionnelle.