



Transposer l'accord des partenaires sociaux sur l'indemnisation par l'assurance chômage des bénéficiaires d'une rupture conventionnelle

En novembre 2025, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier sur **les règles d'indemnisation associées aux ruptures conventionnelles individuelles** avec un objectif d'au moins 400 millions d'euros d'économies, en année pleine, pour l'Unédic sur la durée restante de la convention d'assurance chômage. La lettre de cadrage pouvait sembler ambitieuse, mais les partenaires sociaux sont parvenus à un **accord le 23 mars 2026**, signé par l'ensemble des organisations patronales et par les organisations syndicales à l'exception de la CGT et de la CFE-CGC.

Le présent projet de loi dote d'une base légale la modulation à la baisse de la durée d'indemnisation des bénéficiaires d'une rupture conventionnelle, dans la mesure retenue par les partenaires sociaux. Celle-ci passerait donc de 18 à 15 mois pour les demandeurs d'emplois de moins de 55 ans. Ces nouvelles règles d'indemnisation permettraient de réaliser, à terme, près de 900 millions d'euros d'économie par an pour le régime de l'Unédic.

La commission des affaires sociales se félicite à nouveau de la vitalité du dialogue social, et de la capacité des partenaires sociaux à trouver des compromis au sein des entreprises et au niveau national.



I. Les ruptures conventionnelles : un outil de flexibilisation du marché du travail, mais coûteux pour le régime de l'assurance chômage

A. Les ruptures conventionnelles : un outil précieux de flexibilisation du marché du travail

Créée à l'initiative des partenaires sociaux dès 2008, la **rupture conventionnelle individuelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin à leur collaboration d'un commun accord**. Elle est soumise à des règles strictes, qui donnent lieu à une homologation par l'administration de la convention de rupture, et elle garantit au salarié une indemnité de départ ne pouvant être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

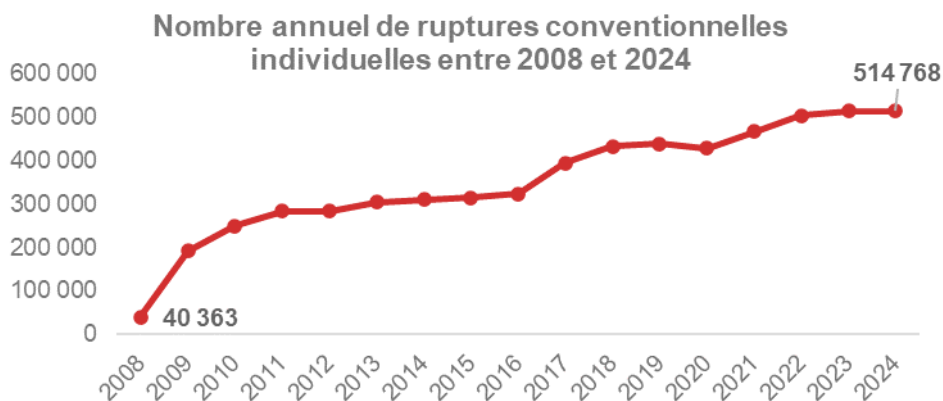
514 000

ruptures conventionnelles ont été conclues au cours de l'année 2024.

Source : Dares

Pour autant, ce mode de rupture du contrat est unanimement plébiscité par les organisations patronales, qui soulignent **la flexibilisation du marché du travail qu'elle permet**. En effet, contrairement au licenciement, la rupture conventionnelle **ne nécessite pas de motif ou de justification**. Elle permettrait également de limiter les conflits au sein de l'entreprise, et de faciliter les transitions professionnelles pour les salariés.

Ces bénéfices pour l'employeur et le salarié expliquent le succès dont bénéficie le dispositif de rupture conventionnelle, dont le recours a augmenté de plus de 60 % en dix ans.



Source : Commission des affaires sociales du Sénat, données de la Dares

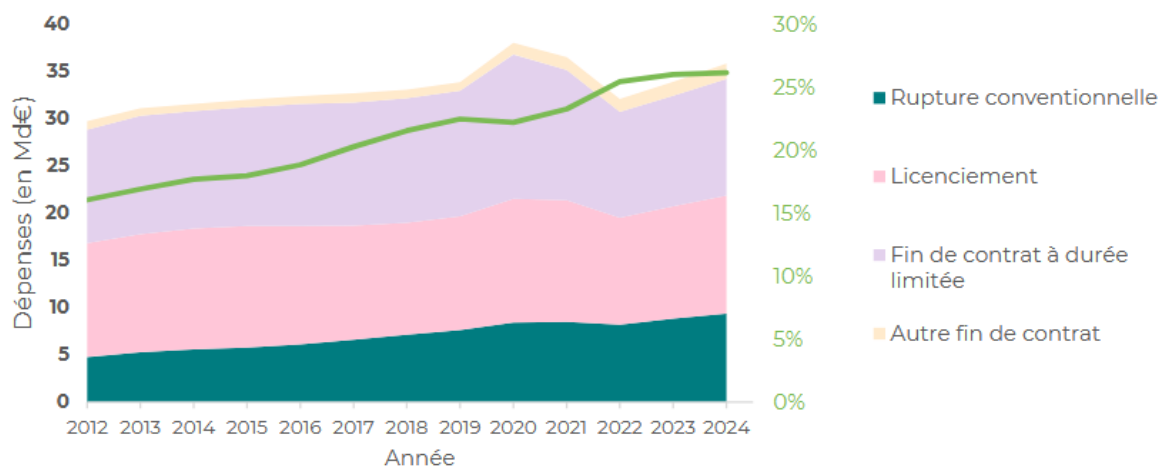
B. La rupture conventionnelle : un outil coûteux pour le régime de l'assurance chômage



Aujourd'hui les salariés bénéficiant d'une rupture conventionnelle sont éligibles à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les autres allocataires de l'assurance chômage. Cette possibilité n'allait pas de soi, puisqu'avant la création de la rupture conventionnelle, l'assurance chômage était structurée autour du principe de prise en charge du risque de privation involontaire d'emploi.

Les données communiquées par l'Unédic soulignent qu'en 2024, les allocataires ayant connu le chômage à la suite d'une rupture conventionnelle représentaient **19 % des nouveaux assurés au chômage**. Dans le même temps, ils conduisent à **26 % des dépenses totales** d'allocation – soit 9,4 milliards d'euros. Cette surreprésentation s'explique principalement par le fait que les ruptures conventionnelles sont particulièrement plébiscitées par les cadres, dont les revenus – et donc l'allocation de remplacement – sont plus élevés que la moyenne.

**Dépenses d'allocations selon le motif de fin de contrat (à gauche)
et part des ruptures conventionnelles dans les dépenses (à droite)**



Source : Unédic

Ces dépenses d'allocation sont à replacer dans un contexte de finances dégradées de l'Unedic, le gestionnaire du régime de l'assurance chômage, avec un **solde attendu pour 2026 à - 2,1 milliards d'euros**. Ce déficit s'explique en premier lieu par l'atonie du marché du travail et par l'augmentation de la contribution du régime au financement de France Travail.

Mais ce sont également **les ponctions de l'État qui ont empêché le régime de se désendetter** lorsque la conjoncture économique le permettait. En 2026, les moindres compensations d'exonérations doivent amputer les recettes à hauteur de 4,1 milliards d'euros, tandis que la modification de l'assiette de cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants a privé le régime de 800 millions d'euros de recettes.

- 2,1 Md€

C'est le montant du déficit prévu de l'assurance chômage en 2026 avant mesure sur les ruptures conventionnelles.

Source : Unédic

II. Une transposition stricte de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage

Face à ce constat, le gouvernement de François Bayrou a adressé une lettre de cadrage en août 2025 invitant les partenaires sociaux à réaliser 4 milliards d'euros d'économies à partir de 2030. Le gouvernement de Sébastien Lecornu a ramené cette cible à **400 millions d'euros d'économies par an concentrées sur les seules ruptures conventionnelles**. Les partenaires sociaux ont proposé un accord le 23 mars, **signés par tous à l'exception de la CGT et de la CFE-CGC**.

940 M€

d'économies attendues en année pleine au bout de trois ans.

Selon cet accord, les bénéficiaires d'une rupture conventionnelle individuelle verraient leur **indemnisation réduite, par exemple à 15 mois, contre 18 actuellement pour les moins de 55 ans**. Parallèlement, il prévoit un accompagnement renforcé et intensif de la part de France Travail pour ces publics pouvant, le cas échéant, porter la durée d'indemnisation des seniors à 27 mois dans le cas d'un projet professionnel qui le nécessite.

**Durée maximale d'indemnisation proposée pour les bénéficiaires
d'une rupture conventionnelle***

	Moins de 55 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans
Avant	18 mois	22,5 mois	27 mois
Après	15 mois	20,5 mois	

* Ces durées sont allongées dans les territoires ultramarins, respectivement à 24 mois pour les moins de 55 ans, 30 mois pour les plus de 55 ans et 36 mois pour les plus de 57 ans, et demeureraient plus favorables qu'en métropole dans le cas d'une rupture conventionnelle d'après l'accord des partenaires sociaux.

Selon les projections de l'Unédic, une telle évolution des règles **produirait une économie de 20 millions d'euros** la première année, puis 270 millions la deuxième année, 760 millions la troisième année et enfin **940 millions une fois la réforme pleinement portée**.

Pour permettre ces économies, l'article unique du projet de loi donne une base légale au Premier ministre pour agréer l'avenant des partenaires sociaux, afin que les durées négociées puissent entrer en vigueur.

Réunie le **mardi 31 mars 2026** sous la présidence de Philippe Mouiller, la commission des affaires sociales a examiné le rapport de **Laurent Burgoa**.

Elle **a adopté** le projet de loi sans modification.

POUR EN SAVOIR PLUS

Consulter [le dossier législatif](#).



Philippe MOUILLER
Président
Deux-Sèvres
Les Républicains



Laurent BURGOA
Rapporteur
Gard
Les Républicains

 contact.social@senat.fr

 01.42.34.31.34

 www.senat.fr

