

N° 488

# SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026

---

---

Enregistré à la Présidence du Sénat le 31 mars 2026

## RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi portant  
**transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord**  
du 10 novembre 2023 **relatif à l'assurance chômage** (procédure accélérée),*

Par M. Laurent BURGOA,

Sénateur

---

(1) Cette commission est composée de : M. Philippe Mouiller, *président* ; Mme Élisabeth Doineau, *rapporteure générale* ; Mme Pascale Gruny, M. Jean Sol, Mme Annie Le Houerou, MM. Bernard Jomier, Olivier Henno, Dominique Théophile, Mmes Cathy Apourceau-Poly, Véronique Guillotin, M. Daniel Chasseing, Mme Raymonde Poncet Monge, *vice-présidents* ; Mmes Viviane Malet, Annick Petrus, Corinne Imbert, Corinne Féret, Jocelyne Guidez, *secrétaires* ; M. Alain Milon, Mmes Marie-Do Aeschlimann, Christine Bonfanti-Dossat, Corinne Bourcier, Brigitte Bourguignon, Céline Brulin, M. Laurent Burgoa, Mmes Marion Canalès, Maryse Carrère, Catherine Conconne, Patricia Demas, Chantal Deseyne, Brigitte Devésa, M. Jean-Luc Fichet, Mme Frédérique Gerbaud, MM. Xavier Iacovelli, Khalifé Khalifé, Mmes Florence Lassarade, Marie-Claude Lermytte, M. Martin Lévrier, Mmes Monique Lubin, Brigitte Micouveau, Laurence Muller-Bronn, Solanges Nadille, Anne-Marie Nédélec, Guylène Pantel, Émilienne Poumirol, Frédérique Puissat, Marie-Pierre Richer, Anne-Sophie Romagny, Laurence Rossignol, Silvana Silvani, Nadia Sollogoub, Anne Souyris.

**Voir les numéros :**

**Sénat :** 470 et 489 (2025-2026)



## SOMMAIRE

|                                                                                                                                                                 | <u>Pages</u> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| L'ESSENTIEL.....                                                                                                                                                | 5            |
| EXAMEN DE L'ARTICLE UNIQUE.....                                                                                                                                 | 9            |
| • <i>Article unique</i> Permettre la modulation de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage selon le mode de rupture du contrat de travail..... | 9            |
| EXAMEN EN COMMISSION.....                                                                                                                                       | 17           |
| RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 <i>BIS</i> , ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »).....        | 19           |
| LISTE DES PERSONNES ENTENDUES .....                                                                                                                             | 21           |
| LA LOI EN CONSTRUCTION .....                                                                                                                                    | 23           |



## L'ESSENTIEL

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.

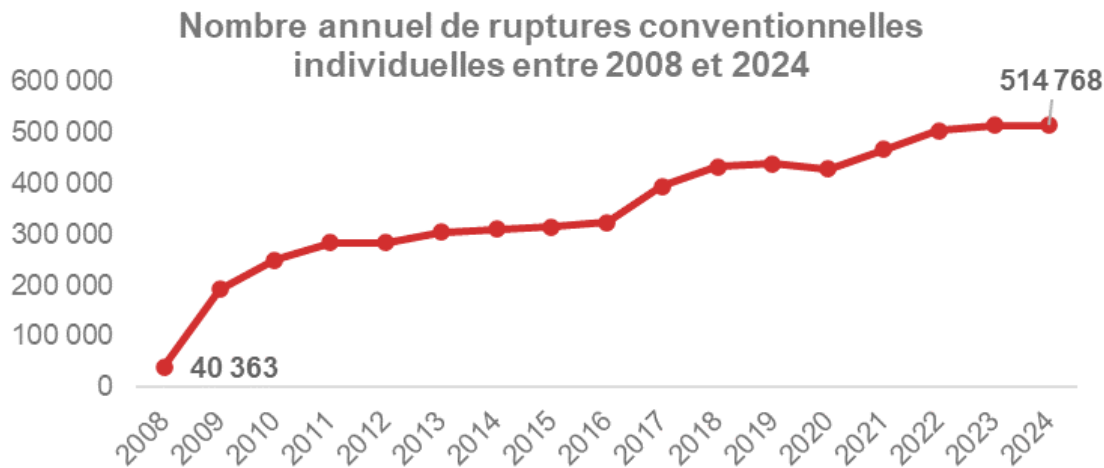
**514 000**

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*

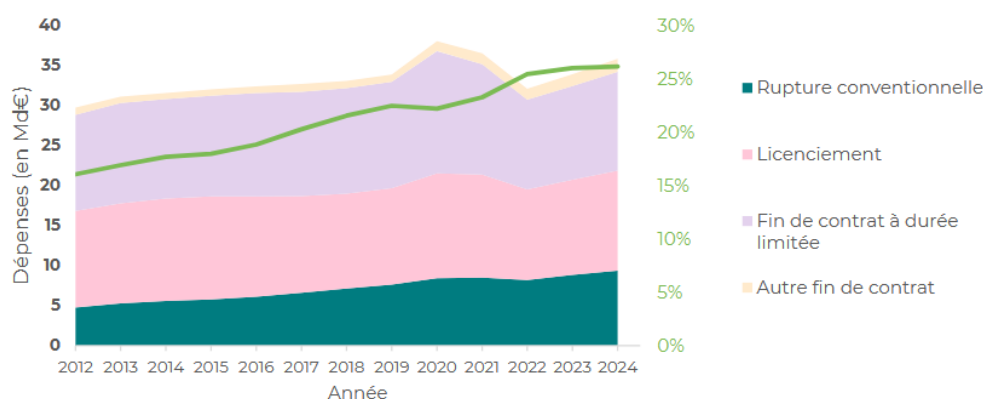
## **B. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE : UN OUTIL COÛTEUX POUR LE RÉGIME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE**



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 |
|--------------|-----------------|----------------|----------------|
| <i>Avant</i> | 18 mois         | 22,5 mois      | 27 mois        |
| <i>Après</i> | 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.

## EXAMEN DE L'ARTICLE UNIQUE

### *Article unique*

**Permettre la modulation de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage selon le mode de rupture du contrat de travail**

*Cet article prévoit de créer une base légale au sein du code du travail à l'avenant du 25 février 2026 à la convention d'assurance chômage, ainsi qu'à son agrément, afin de réduire la durée d'indemnisation à la suite d'une rupture conventionnelle.*

*La commission a adopté cet article sans modification.*

### **I - Le dispositif proposé**

#### **A. Les ruptures conventionnelles : un outil de flexibilisation du marché du travail, au coût important pour l'assurance chômage**

##### **1. La rupture conventionnelle en droit du travail**

Jusqu'en 2008, le code du travail ne prévoyait pas de mode de rupture amiable du contrat de travail. Pour autant, le juge reconnaissait déjà ce mode de rupture par application du droit civil<sup>1</sup> : « *le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou une démission mais encore à la suite d'un accord entre les parties au contrat de travail* »<sup>2</sup>. Cette possibilité couvrait historiquement les départs volontaires, qui n'étaient donc assortis ni d'indemnité de licenciement ni de droit au chômage.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008<sup>3</sup> et ses mesures législatives de transposition, comprises dans la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008<sup>4</sup>, ont ainsi créé la « rupture conventionnelle ». Ce mode de rupture s'est imposé dans les pratiques (voir ci-après) mais également au sein de la jurisprudence puisque la Cour de cassation reconnaît désormais que, sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut plus intervenir que dans les conditions prévues par le régime relatif à la rupture conventionnelle<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Par le truchement de l'article L. 1221-1 du code du travail.

<sup>2</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 février 1989, n° 86-11.022, publié au Bulletin.

<sup>3</sup> Article 12 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

<sup>4</sup> Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

<sup>5</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 octobre 2014, 11-22.251, publié au Bulletin.

Les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail régissent les modalités de recours à la rupture conventionnelle, laquelle est « *exclusive du licenciement ou de la démission* » et « *ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties* ». Elle doit nécessairement être formalisée par **une convention signée par les parties au contrat et établie après un ou plusieurs entretiens préalables entre le salarié et l'employeur**.

Cette convention définit notamment la date de rupture du contrat de travail, ce qui exempte donc le salarié de préavis, et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement<sup>1</sup>.

À l'issue de la signature de la convention, s'ouvre un délai de rétractation de 15 jours permettant aux deux parties de revenir sur leur décision. La convention doit ensuite être adressée à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), afin de s'assurer que la liberté de consentement des parties est réelle et que les obligations légales ont été respectées. **La convention tire alors sa validité de cette homologation.**

## **2. Le succès de la rupture conventionnelle**

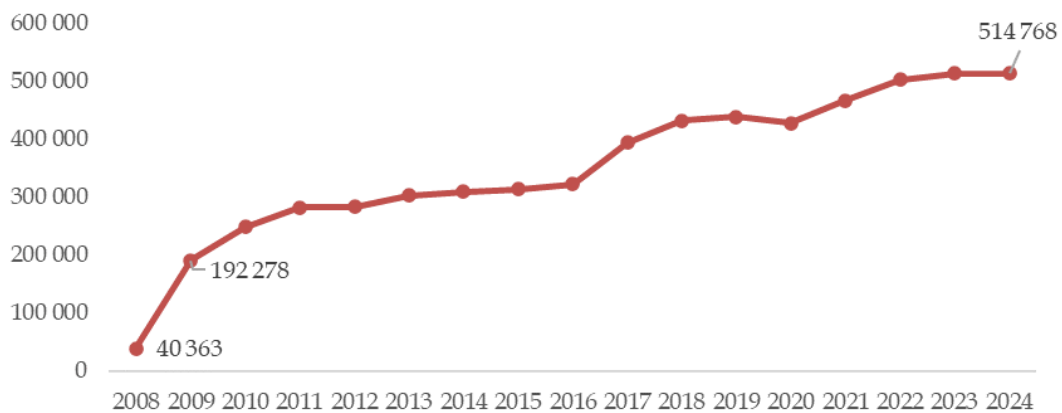
Les données de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) révèlent un recours croissant à ce mode de rupture du contrat de travail. Alors que 192 278 ruptures conventionnelles ont été recensées en 2009, celles-ci atteignent 514 768 en 2024, soit une **hausse de 167 % en 15 ans** (voir graphique ci-dessous). En 2024, 41,6 % des ruptures conventionnelles avaient été effectuées dans des très petites entreprises, de 10 salariés ou moins.

Ce succès s'explique principalement par l'avantage pour l'employeur d'éviter d'avoir à recourir au licenciement, car à la différence de ce dernier, **la rupture conventionnelle ne nécessite aucun motif ou justification** pour être homologuée. Par ailleurs, ce mode de rupture étant négociée entre les parties, elle permet de **limiter les risques de conflits, ainsi que les recours éventuels** et facilite généralement la fluidité du remplacement du salarié.

---

<sup>1</sup> Article L. 1237-13 du code du travail. En outre, l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 précise également le cas des indemnités conventionnelles.

### Nombre annuel de ruptures conventionnelles individuelles entre 2008 et 2024



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

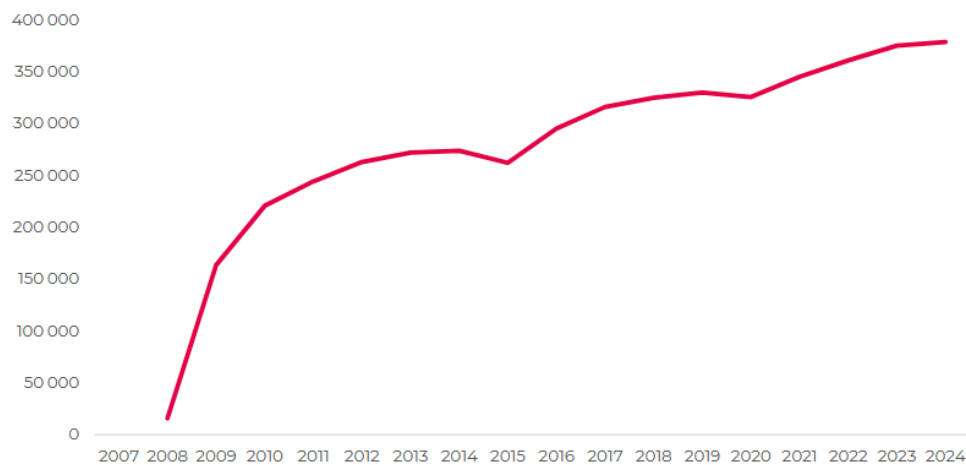
### 3. Le coût des ruptures conventionnelles pour l'assurance chômage

Le législateur avait historiquement réservé le droit à un revenu d'assurance chômage aux « *travailleurs involontairement privés d'emploi* ». Toutefois, l'ANI et la loi précitée du 25 juin 2008 ont entendu ouvrir ce droit aux salariés dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement, ainsi que le dispose l'article L. 5422-1 du code du travail.

Pour bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), l'ancien salarié doit remplir toutefois les conditions de droit commun et notamment de résidence sur le territoire national, de période minimale d'affiliation ou de recherche effective d'emploi. La durée d'indemnisation n'est pas différenciée selon le mode de rupture du contrat de travail.

Ainsi, selon les données de l'Unédic, en 2024, sur les 514 000 ruptures conventionnelles conclues au cours de l'année, **près de 375 000 (72,9 %) ont conduit à une ouverture de droits au chômage**, ce qui représentait près de 19 % de l'ensemble des ouvertures de droits à l'assurance chômage. Là encore, les données depuis 2008 rendent compte d'une part en augmentation constante.

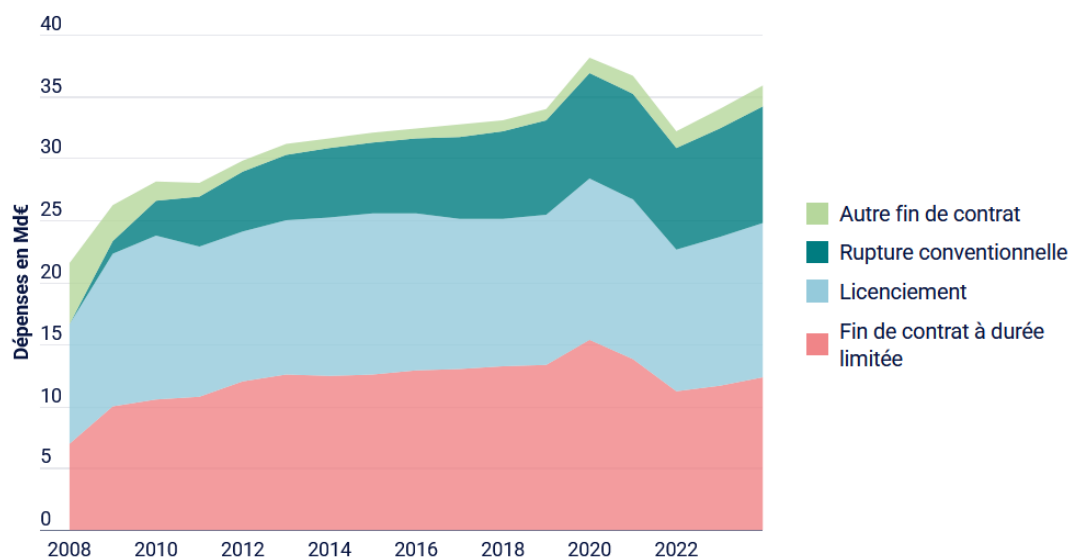
### Nombre annuel d'ouverture de droit à chômage à la suite d'une rupture conventionnelle entre 2008 et 2024



Source : Unédic, Panorama statistique sur les ruptures conventionnelles, février 2026, p. 10

Les dépenses d'allocations liées aux ruptures conventionnelles s'élevaient ainsi à 9,4 milliards d'euros en 2024, soit 26 % des dépenses totales d'allocation. Par ailleurs, l'Unédic pointe qu'une plus grande part des bénéficiaires de l'ARE à la suite d'une rupture conventionnelle est concernée par la dégressivité des allocations (7 % contre 3 % pour l'ensemble des allocataires), ce qui semble indiquer une surreprésentation des catégories professionnelles les mieux rémunérées chez ces bénéficiaires<sup>1</sup>.

### Évolution des dépenses d'allocations selon le motif de fin du contrat de travail



Source : Unédic

<sup>1</sup> La dégressivité s'applique à compter du 7<sup>e</sup> mois d'indemnisation pour les allocataires âgés de moins de 55 ans et dont l'allocation journalière est supérieure à 92,57 euros en 2025, soit l'équivalent d'un ancien revenu mensuel professionnel supérieur à 4 940 euros.

## **B. Le dispositif proposé**

### **1. Le projet d'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage**

Par une lettre aux partenaires sociaux du 29 novembre 2025, le ministre du travail et des solidarités les a invités à négocier sur les règles d'indemnisation d'assurance chômage associées aux ruptures conventionnelles avec comme **objectif d'obtenir une économie d'au moins 400 millions d'euros par an**.

#### **La détermination des règles de l'allocation d'assurance chômage**

Si les principes généraux régissant l'assurance chômage sont fixés par la loi, les mesures d'application relèvent, en vertu de l'article L. 5422-20 du code du travail, d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Ces conventions d'assurance chômage, négociées à intervalles réguliers, nécessitent un agrément du Premier ministre, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle<sup>1</sup>.

En l'absence d'accord ou d'agrément de celui-ci, les règles d'assurance chômage relèvent du « régime de carence » et sont déterminées par décret en Conseil d'État.

En application de l'article L. 5422-20-1 du code du travail, créé par la loi du 5 septembre 2018<sup>2</sup>, le Premier ministre transmet aux partenaires sociaux un document de cadrage qui précise :

- les objectifs de la négociation en ce qui concerne la trajectoire financière ;
- le délai dans lequel cette négociation doit aboutir ;
- et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage.

En l'espèce, après un régime de carence qui s'étendit de juillet 2019 à janvier 2025, les partenaires sociaux sont parvenus à une nouvelle convention relative à l'assurance chômage conclue le 15 novembre 2024, laquelle a fait l'objet d'un agrément du 19 décembre 2024<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Article R. 5422-16 du code du travail.

<sup>2</sup> Article 56 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

<sup>3</sup> Arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage à Mayotte et de leurs textes associés.

Les organisations syndicales et patronales ont clos leurs discussions sur l'assurance chômage le mercredi 25 février 2026, et ont proposé un projet d'avenant à la signature jusqu'au 23 mars. Cet **avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage** a été signé, pour les organisations syndicales, par la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération générale du travail – Force ouvrière (FO) et la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTD), et par l'ensemble des organisations patronales, le Mouvement des entreprises de France (Medef), la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et l'Union des entreprises de proximité (U2P).

L'article 14.2 de l'avenant précité prévoit ainsi que, pour les **allocataires âgés de moins de 55 ans**, la durée maximale d'indemnisation serait fixée à **15 mois** en cas de rupture conventionnelle individuelle, contre **18 mois** pour les autres modes de rupture. En outre-mer, hors Mayotte, cette période serait de 20 mois, contre 24 mois pour les autres modes de rupture.

Pour les personnes âgées de plus de 55 ans, la durée maximale d'indemnisation serait réduite à **20,5 mois, contre 22,5 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de 55 à 56 ans et 27 mois pour les allocataires de plus de 57 ans, lorsque la rupture du contrat résulte d'un autre motif**. En outre-mer, hors Mayotte, la durée maximale d'indemnisation serait fixée à 30 mois pour cette tranche d'âge.

Selon l'Unédic, la réduction de la durée maximale d'indemnisation post-rupture conventionnelle permettrait ainsi d'**économiser entre 720 et 945 millions d'euros par an**, avec une baisse de 35 000 à 55 000 personnes indemnisées en moins en moyenne mensuelle.

En outre, l'article 14.1 de l'avenant prévoit la mise en place par France Travail d'un accompagnement personnalisé et intensif des demandeurs d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle. Les allocataires âgés de 55 ans et plus arrivant en fin de droits pourront demander une prolongation de leur indemnisation sous réserve de l'appréciation, dans le cadre de l'accompagnement intensif, des démarches effectives qu'ils réalisent pour l'accomplissement de leur projet professionnel.

## **2. Le dispositif proposé par l'article unique du projet de loi**

Le présent article vise à modifier **l'article L. 5422-2 du code du travail**, lequel énumère les critères devant être pris en compte pour déterminer la durée d'indemnisation maximale au titre de l'assurance chômage. En l'état du droit, seuls l'âge, les conditions d'activité professionnelle antérieure et le suivi d'une formation par les intéressés peuvent faire varier les durées d'allocation.

**Il est proposé d'adjoindre comme critère le fait que le contrat de travail ait été rompu par une rupture conventionnelle individuelle.**

En cela, le présent article accorde une base légale à l'avenant précité du 25 février 2026 et à son agrément, auquel il ne peut être procédé autrement en vertu de l'article L. 5422-22 du code du travail qui dispose que « *ces accords doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur* ».

## **II – La position de la commission : une transposition fidèle de l'avenant sur les ruptures conventionnelles**

Le rapporteur tient à rappeler la position constante de la commission sur les projets de loi déposés à la suite d'accords nationaux interprofessionnels et qui consiste en une transposition fidèle des seules mesures de l'accord paritaire qui nécessitent l'intervention du législateur.

En l'espèce, le rapporteur relève que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord, entendues en audition, ont confirmé la bonne transposition de leur avenant. Cette base légale est nécessaire à l'agrément par le Premier ministre, et pleinement suffisante.

Enfin, le rapporteur se réjouit de la capacité des partenaires sociaux à bâtir des compromis pour la détermination des règles d'assurance chômage, d'autant plus après un régime de carence s'étant prolongé durant plus de cinq années. Malgré les contraintes imposées par l'exécutif, le paritarisme de gestion fait preuve de vitalité et de responsabilité.

Le rapporteur se félicite en effet de cet avenant qui permettra de réduire les dépenses incombant au régime de l'Unédic, sans pour autant endommager le dispositif utile et flexible que constituent les ruptures conventionnelles.

**La commission a adopté cet article sans modification.**



## EXAMEN EN COMMISSION

*Réunie le mardi 31 mars 2026, sous la présidence de M. Philippe Mouiller, président, la commission examine le rapport de M. Laurent Burgoa, rapporteur, sur le projet de loi (n° 470, 2025-2026) portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage.*

Le compte rendu de l'examen du texte sera disponible ultérieurement [sur le site internet du Sénat](#).



**RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45  
DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 BIS, ALINÉA 3,  
DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »)**

Si le premier alinéa de l'article 45 de la Constitution, depuis la révision du 23 juillet 2008, dispose que « *tout amendement est recevable en première lecture dès lors qu'il présente un lien, même indirect, avec le texte déposé ou transmis* », le Conseil constitutionnel estime que cette mention a eu pour effet de consolider, dans la Constitution, sa jurisprudence antérieure, reposant en particulier sur « *la nécessité pour un amendement de ne pas être dépourvu de tout lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie* »<sup>1</sup>.

De jurisprudence constante et en dépit de la mention du texte « transmis » dans la Constitution, le Conseil constitutionnel apprécie ainsi l'existence du lien par rapport au contenu précis des dispositions du texte initial, déposé sur le bureau de la première assemblée saisie<sup>2</sup>.

Pour les lois ordinaires, le seul critère d'analyse est le lien matériel entre le texte initial et l'amendement, la modification de l'intitulé au cours de la navette restant sans effet sur la présence de « cavaliers » dans le texte<sup>3</sup>. Pour les lois organiques, le Conseil constitutionnel ajoute un second critère : il considère comme un « cavalier » toute disposition organique prise sur un fondement constitutionnel différent de celui sur lequel a été pris le texte initial<sup>4</sup>.

En application des articles 17 *bis* et 44 *bis* du Règlement du Sénat, il revient à la commission saisie au fond de se prononcer sur les irrecevabilités résultant de l'article 45 de la Constitution, étant précisé que le Conseil constitutionnel les soulève d'office lorsqu'il est saisi d'un texte de loi avant sa promulgation.

---

<sup>1</sup> Cf. *commentaire de la décision n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010 – Loi portant réforme des retraites*.

<sup>2</sup> Cf. *par exemple les décisions n° 2015-719 DC du 13 août 2015 – Loi portant adaptation de la procédure pénale au droit de l'Union européenne et n° 2016-738 DC du 10 novembre 2016 – Loi visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias*.

<sup>3</sup> *Décision n° 2007-546 DC du 25 janvier 2007 – Loi ratifiant l'ordonnance n° 2005-1040 du 26 août 2005 relative à l'organisation de certaines professions de santé et à la répression de l'usurpation de titres et de l'exercice illégal de ces professions et modifiant le code de la santé publique*.

<sup>4</sup> *Décision n° 2020-802 DC du 30 juillet 2020 – Loi organique portant report de l'élection de six sénateurs représentant les Français établis hors de France et des élections partielles pour les députés et les sénateurs représentant les Français établis hors de France*.

En application du *vade-mecum* sur l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution, adopté par la Conférence des Présidents, la commission des affaires sociales **a arrêté**, lors de sa réunion du mardi 31 mars 2026, **le périmètre indicatif du projet de loi n° 470 (2025-2026)** portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'**assurance chômage**.

Elle a considéré que **ce périmètre incluait** des dispositions relatives à l'indemnisation par l'assurance chômage des salariés bénéficiant d'une rupture conventionnelle.

En revanche, la commission a estimé que ne présentaient **pas de lien, même indirect, avec le texte déposé**, des amendements relatifs :

- au droit de la rupture conventionnelle et des autres modes de rupture du contrat de travail ;
- au régime d'assurance chômage de l'intermittence du spectacle ;
- à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage des travailleurs transfrontaliers.

## LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

- **Mouvement des entreprises de France (Medef)**

**Hubert Mongon**, président de la commission dynamique du marché du travail et de l'emploi

**Pierre-Matthieu Jourdan**, directeur des relations sociales

**Simon Metayer**, directeur de mission politique d'emploi et relations sociales

**Antoine Quinette**, directeur de mission affaires publiques

- **Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)**

**Marie-Karine Tibi**, co-présidente de la commission formation

**Claire Richier**, responsable affaires sociales

**Karine Jan**, responsable formation

- **Union des entreprises de proximité (U2P)**

**Christophe Sans**, chef de file dans la négociation sur l'assurance chômage, représentant de l'U2P à l'Unédic et à France Travail

**Thérèse Note**, conseillère technique chargée des relations avec le Parlement

- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)**

**Olivier Guivarch**, secrétaire national

- **CGT**

**Denis Gravouil**, secrétaire confédéral

- **Force ouvrière (FO)**

**Michel Beaugas**, secrétaire confédéral chargé de l'emploi et des retraites

**Laure Doucin**, assistante sur les sujets de l'assurance chômage

- **CFE-CGC**

**Bertrand Mahé**, délégué national en charge de l'emploi

**Maylis Rio Lachaud**, chargée d'études emplois, formation et travail

- **CFTC**

**Frédéric Belouze**, chef de file CFTC chargé des questions d'emploi/chômage

- **Unédic**

**Christophe Valentie**, directeur général

**Emilie Daudey**, sous-directrice de la direction des études et analyses

**Lucie Sommer**, coordinatrice

- **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**

**Benjamin Maurice**, délégué général

**Chloé Boyaval**, conseillère relations extérieures et élus

- **Direction générale du travail (DGT)**

**Eva Jallabert**, sous-directrice des relations du travail

**Thibaud De Maistre**, adjoint au chef du bureau des relations individuelles

## LA LOI EN CONSTRUCTION

Pour naviguer dans les rédactions successives du texte, visualiser les apports de chaque assemblée, comprendre les impacts sur le droit en vigueur, le tableau synoptique de la loi en construction est disponible sur le site du Sénat à l'adresse suivante :

<https://www.senat.fr/leg/pjl25-470.html>