

Ruptures conventionnelles

Contexte

Fin septembre 2025, le Premier ministre Sébastien Lecornu a fait savoir aux partenaires sociaux qu'il souhaitait poursuivre les discussions sur l'assurance chômage, notamment concernant les ruptures conventionnelles. Ce sujet revient régulièrement dans le débat public ces derniers mois et est présenté comme une piste d'économie possible pour les finances publiques. Conséquemment, plusieurs études, de l'Unédic et de l'Institut des politiques publiques (IPP), ont été publiées depuis la rentrée pour éclairer les annonces gouvernementales.

Le secteur économie, emploi et formation professionnelle de l'UNSA vous propose donc de faire le point sur ce dispositif et les évolutions envisagées par l'exécutif tout en rappelant notre position syndicale sur le sujet.

Introduction

Depuis leur création par la loi du 25 juin 2008, les ruptures conventionnelles se sont imposées comme un outil essentiel de régulation du marché du travail français. Conçues pour sécuriser les ruptures amiables entre employeur·euse et salarié·e, elles sont devenues une modalité ordinaire de fin de contrat. Leur progression est continue, hormis l'interruption liée à la crise sanitaire, et a atteint en 2024 un volume inédit de 515 000 ruptures conventionnelles individuelles signées (Unédic, 2025).

En parallèle, 375 000 droits à l'allocation de retour à l'emploi ont été ouverts à la suite d'une rupture conventionnelle, représentant près de 20% des nouvelles entrées dans l'assurance chômage. Les dépenses qui leur sont liées atteignent 9,4 milliards d'euros, soit plus d'un quart des dépenses totales d'indemnisation.

La question d'une réduction de ce dispositif à des fins budgétaires est revenue régulièrement dans le débat public ces dernières années. L'UNSA considère cependant que ces débats se concentrent excessivement sur une logique de restriction des droits, au détriment d'une analyse des conditions de travail qui motivent nombre de ruptures conventionnelles.

I. Un dispositif structurel du marché du travail

A. Évolution et profils concernés

La rupture conventionnelle s'est progressivement normalisée depuis son introduction. Le tableau ci-dessous permet de visualiser son évolution récente :

Tableau 1 – Données clés sur les ruptures conventionnelles

Indicateur (année 2024)	Valeur
Ruptures conventionnelles signées	515 000
Ouvertures de droits à l'ARE liées aux RC	375 000
Part des RC dans les ouvertures de droits	19 %
Dépenses d'indemnisation liées aux RC	9,4 Md€
Allocataires indemnisés chaque mois après RC	565 000
Part dans l'ensemble des allocataires	20 %
Part des dépenses liées aux RC pour l'Assurance-chômage	26%

Source : Unédic (2025), IPP (2025)

Les salarié·es concerné·es appartiennent majoritairement aux tranches d'âge intermédiaires. Souvent plus diplômé·es que la moyenne, leurs droits potentiels sont plus longs. Les petites entreprises y recourent davantage, ce qui traduit un usage fréquent du dispositif comme outil de gestion du personnel dans des contextes où le dialogue social est plus limité.

B. Que remplacent réellement les ruptures conventionnelles ?

Les travaux de l'Institut des politiques publiques (IPP, 2025) montrent que la rupture conventionnelle ne remplace que marginalement les licenciements pour motif personnel. Elle constitue surtout un substitut à la démission.

Le tableau suivant synthétise ces résultats :

Tableau 2 – Substitution estimée des ruptures conventionnelles

Type de rupture substitué	Part estimée des RC correspondantes
Démissions	≈ 40 %
Licenciements pour motif personnel	≈ 25%

Source : IPP (2025)

Le contentieux prud'homal reste d'ailleurs stable, avoisinant chaque année 120 000 à 130 000 dossiers, ce qui montre que les RC n'ont pas absorbé les licenciements les plus conflictuels.

II. Un régime d'indemnisation déjà structuré par les différés

L'indemnisation après rupture conventionnelle est soumise à 3 délais :

- un différé spécifique calculé sur les indemnités supra-légales ;
- un différé congés payés ;
- un délai d'attente de 7 jours commun pour tous·tes les demandeur·euses d'emploi.

Remarque : Ces délais ne sont pas spécifiques aux ruptures conventionnelles.

En 2024, 35 % des allocataires ayant ouvert des droits après une rupture conventionnelle ont un différé spécifique. 3% ont atteint le plafond de 150 jours. Ces dernier·ères disposent d'une allocation journalière plus élevée, ce qui confirme que les différés touchent des profils particuliers, généralement plus âgé·es ou cadres.

Tableau 3 – Différés spécifiques appliqués en 2024

Niveau du différé spécifique	Part des allocataires	Allocation journalière moyenne
Aucun différé	65 %	46 €
Entre 1 et 29 jours	25 %	54 €
Entre 30 et 149 jours	7 %	77 €
150 jours (plafond)	3 %	124 €

Source : Unédic (2025)

III. Les pistes de réforme gouvernementale en 2024-2025

A. Proposition de réforme gouvernementale en 2024

L'une des mesures de cette réforme¹ était l'augmentation du plafond du différé d'indemnisation spécifique, notamment en cas d'indemnités de licenciement supra-légales. Cela signifiait qu'en fonction du montant des indemnités de licenciement touché, l'allocataire pouvait attendre plus de 5 mois avant de percevoir son droit au chômage.

Avis de l'UNSA : L'UNSA rejetait ce projet de réforme du gouvernement car il allait encore amoindrir considérablement les droits des demandeur·euses d'emploi et affecter notamment les plus précaires, les jeunes, les femmes et les seniors. Pour l'UNSA, les demandeur·euses d'emploi méritent au contraire de la considération, une assurance chômage protectrice financièrement et un service public de l'emploi qui garantissent un accompagnement et un soutien de qualité.

¹ Les seules mesures qui ont été traduites étaient présentes dans le projet de décret Attal. Ce dernier a cependant été abandonné en juillet 2024.

B. Été 2025

Le gouvernement Bayrou a rouvert le débat visant à réduire les “abus” supposés de la rupture conventionnelle. Il considère que certaines RC servent à contourner les démissions, qui n'ouvrent, dans la plupart des cas, pas de droits à indemnisation, ou les licenciements, plus contraignants pour les employeurs. Dans ce contexte, plusieurs pistes ont été étudiées pour réduire les dépenses ou encadrer davantage l'accès à l'ARE.

Parmi elles, l'hypothèse d'un plafonnement des allocations a été jugée difficile à piloter, notamment en raison des effets de comportement qu'elle pourrait susciter, comme le renoncement à la signature d'une rupture conventionnelle ou la négociation d'un licenciement à la place.

C. PLF 2026

La loi de finances pour 2026 s'est finalement écartée de ces réformes d'ampleur. Elle retient une mesure unique, consistant à augmenter le taux de contribution patronale sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite, qui passe de 30 % à 40 %.

Pour l'instant, les débats parlementaires ne permettent pas d'affirmer avec certitude que cette proposition sera mise en œuvre.

Avis de l'UNSA : Cette hausse de taxation est proposée dans un contexte où les bilans sur les ruptures conventionnelles démontrent une augmentation de l'utilisation des RC, ce qui a pour effet de peser de façon relativement importante sur les comptes de l'UNEDIC. Pour l'UNSA, les ruptures conventionnelles doivent être maintenues pour les salarié·es. La mesure proposée dans le PLF 2026 pourrait donc être une réponse pour réduire certains effets d'aubaine. Cependant, aucune étude d'impact n'a été réalisée sur les effets tant au niveau du nombre des RC qui pourraient diminuer que sur les profils des salarié·es pénalisé·es.

D. Les scénarios proposés par l'Unédic suite aux propositions gouvernementales en 2025

En réponse aux volontés gouvernementales, l'Unédic a récemment développé plusieurs solutions pour réduire le coût financier des ruptures conventionnelles.

Remarque : L'UNSA souhaiterait une étude plus poussée sur la typologie des personnes obtenant une rupture conventionnelle afin de mieux éclairer les résultats présentés par l'Unédic.

1. Allongement du différé spécifique

Le différé spécifique est l'un des délais d'accès aux droits auquel sont soumis les demandeur·euses d'emploi après une rupture conventionnelle (voir supra II). Il est calculé en fonction des indemnités supra-légales et ne peut excéder 150 jours.

Un relèvement de ce plafond entraînerait un décalage du premier jour indemnisé pour les allocataires concerné·es.

Tableau 4 – Impact estimé d'un relèvement du plafond du différé spécifique

Nouveau plafond envisagé	Impact 2 ^e année	Impact annuel en régime de croisière
150 jours (actuel)	0 €	0 €
180 jours	≈ -25 M€	≈ -10 M€
Suppression du plafond	≈ -200 M€	≈ -60 M€

Source : Unédic (2025)

Avis UNSA : Pour l'UNSA, cela donne plus l'impression d'une mesure purement budgétaire que structurelle. Bien que seuls 3 % des demandeur·euses d'emploi ayant les allocations journalières les plus élevées seraient touché·es, l'UNSA s'inquiète de cette tendance générale de recul des droits.

2. Évolution du calcul du différé spécifique

Une extension plus large, consistant à inclure l'indemnité légale dans le calcul du différé, aurait un effet plus massif car elle toucherait la quasi-totalité des demandes d'indemnisation après rupture conventionnelle.

Tableau 5 – Impact de l'intégration de l'indemnité légale

Scénario	Impact 2 ^e année	Impact annuel en régime de croisière
Indemnité légale intégrée, plafond maintenu à 150 jours	≈ -380 M€	≈ -180 M€
Indemnité légale intégrée, plafond porté à 180 jours	≈ -440 M€	≈ -200 M€

Source : Unédic (2025)

Avis UNSA : Pour l'UNSA, cette proposition est injuste car elle pénaliserait principalement les personnes qui n'ont pas réussi à négocier au-delà des indemnités légales et qui ont la plus faible allocation journalière moyenne parmi les allocataires ayant ouvert des droits après une rupture conventionnelle. Or, elles représentent 65% des demandeur·euses d'emploi post rupture conventionnelle.

IV. Effets de comportements évalués par l'Unédic

- Certain·es salarié·es pourraient renoncer à une rupture conventionnelle et rester en poste ou alors démissionner ;
- Certain·es allocataires entrants après une rupture conventionnelle pourraient accélérer leur retour à l'emploi sous l'effet d'une durée de droit plus courte ;

Possible impact sur les comptes de l'Unédic : Les 2 précédents effets décrits entraîneraient une augmentation des économies estimées.

- Certaines ruptures conventionnelles pourraient être remplacées par un licenciement pour motif personnel permettant aussi une ouverture de droit ;
- Certaines allocataires qui s'engagent dans une création d'entreprise après une rupture conventionnelle et/ ou une reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation pourraient mobiliser le dispositif de démission-reconversion.
 - *Remarque* : En 2024, 26 % des ouvertures de droit après rupture conventionnelle remplissaient la condition d'affiliation de la démission-reconversion.
- Certaines salarié·es qui ont signé une rupture conventionnelle pourraient reprendre à la suite de cette rupture un autre emploi, même court, et ne pas être concerné·es par la règle spécifique.

Possible impact sur les comptes de l'Unédic : Les 3 précédents effets décrits entraîneraient une baisse des économies estimées.

V. Avis de l'UNSA

Pour l'UNSA, le recours croissant aux ruptures conventionnelles traduit souvent un malaise social au sein des entreprises. En effet, si la relation de travail se déroulait dans de bonnes conditions, le·la salarié·e n'aurait pas intérêt à quitter son emploi sans avoir préalablement retrouvé un poste.

Le dispositif de rupture conventionnelle a ainsi permis de fluidifier les mobilités professionnelles et d'éviter de nombreux conflits, contribuant ainsi à une forme de pacification des relations de travail.

Cependant, la banalisation du recours à ce dispositif interroge plus largement la qualité du travail et du management dans les organisations. Pour l'UNSA, il est indispensable de renforcer le dialogue professionnel, de développer un management participatif, de favoriser l'autonomie et la reconnaissance au travail, autant de leviers permettant de restaurer la confiance et d'améliorer durablement le climat social.

De plus, un dialogue social de qualité et un management attentif permettent d'éviter les situations de burn-out, de mal-être au travail et les conflits qui, faute d'issue, débouchent souvent sur une rupture conventionnelle.

Enfin, l'UNSA considère qu'une approche purement budgétaire ne saurait répondre aux enjeux structurels liés à la productivité et à la qualité de vie au travail. Seule une action sur les causes profondes du malaise au travail permettra de réduire durablement le recours aux ruptures conventionnelles.