

ASSEMBLÉE NATIONALE

13 avril 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 - (N° 2633)

Commission	
Gouvernement	

Tombé

N° 26

AMENDEMENT

présenté par

M. Clouet, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amiot, Mme Amrani, M. Arenas, M. Arnault, Mme Belouassa-Cherifi, Mme Bentorki, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Boyard, M. Cadalen, M. Caron, M. Carrière, Mme Cathala, M. Cernon, Mme Chikirou, M. Coquerel, M. Coulomme, M. Delogu, M. Diouara, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Feld, M. Fernandes, Mme Ferrer, M. Gaillard, Mme Guetté, Mme Hamdane, Mme Hignet, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Lahmar, M. Laisney, M. Le Coq, M. Le Gall, Mme Leboucher, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lejeune, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Élisabeth Martin, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Mesmeur, Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Nosbé, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Ratenon, M. Saint-Martin, M. Saintoul, Mme Soudais, Mme Stambach-Terrenoir, M. Aurélien Taché, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé et M. Vannier

ARTICLE UNIQUE

Après le mot :

« intéressés »

insérer les mots :

« , lorsqu'ils sont employés dans un établissement dont l'accord de branche prévoit une majoration de 200 % de l'indemnité spécifique de ruptures conventionnelle, ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement, le groupe parlementaire de la France Insoumise circonscrit la punition collective que ce projet de loi tente d'imposer.

En effet, il pénalise tous les demandeurs d'emploi au motif qu'une minorité de salariés abuserait du régime de la rupture conventionnelle pour contourner le régime de la démission, qui est moins favorable en ce qu'il n'ouvre pas de droit à indemnisation chômage. La politique néo-libérale prône ainsi une punition collective qu'il est nécessaire de limiter.

D'après la Dares, l'indemnité médiane s'élève à 1.500 euros (+7% par rapport à 2023). Mais les cadres sont mieux lotis. Le montant médian s'élève à 990 euros pour les employés, 1.140 euros pour les ouvriers, 2.050 euros pour les techniciens et 4.720 euros pour les cadres. À ancienneté et rémunération données, les cadres parviennent à négocier des indemnités plus avantageuses. Alors que l'indemnité médiane chez les cadres s'élève à 0,3 mois de salaire par année d'ancienneté, elle est proche de 0,25 chez les employés et les ouvriers, ce qui correspond au minimum légal.

En vertu de l'article L. 1237-13 du code du travail, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à celui prévu pour le licenciement. En conséquence, le régime de la rupture conventionnelle présente plusieurs avantages pour les employeurs qui transforment cette rupture de contrat en "licenciements déguisés".

Ainsi, l'institut des politiques publiques, 12 % des licenciements personnels ont été évités, transformés en ruptures conventionnelles. Cela représente un quart du volume total des ruptures conventionnelles individuelles. Ce constat est aggravé s'agissant des séniors. En 2022, une étude de l'APEC montrait en outre qu'1/5 des inscriptions au chômage des cadres seniors de plus de 55 ans est lié à une rupture conventionnelle initiée par la direction. Ce phénomène existe indépendamment de la conjoncture déficitaire de l'Unédic. D'après l'Institut des politiques publiques, le taux de licenciements remplacés par les ruptures conventionnelles individuelles autour de trois ans avant le départ à la retraite est de 37%.

Par ailleurs, ce projet accentuera la précarisation des allocataires avec une baisse prévue pour 35 000 à 55 000 personnes indemnisées en moins en moyenne mensuelle alors que les demandeurs d'emploi sont confrontés à la hausse du chômage. En effet, le nombre de personnes qui arrivent en fin de droits est ainsi reparti à la hausse (de 41 000 en 2023 à 70 000 en 2025) et la part de ces allocataires qui basculent ensuite dans l'allocation spécifique de solidarité (ASS) est passée de 13 % mi-2022 à 20 % mi-2025.

Cependant, les accords de branche peuvent prévoir une majoration de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle afin de concrétiser les avantages octroyés aux salariés.

Ainsi, cantonner la réduction de la durée d'indemnisation aux seuls salariés ayant bénéficié d'une indemnité majorée revient à reconnaître le caractère réellement négocié de la rupture conventionnelle, en distinguant ces situations d'un licenciement déguisé et en tenant compte du fait que le salarié a également pu tirer un avantage de l'accord conclu, notamment en matière de compensation financière et de conditions de départ.