

N° 2809

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 20 mai 2026.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES, EN DEUXIÈME LECTURE, SUR LE PROJET DE LOI, ADOPTÉ PAR LE SÉNAT, APRÈS ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, *portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage,*

PAR M. THIBAUT BAZIN,

Député.

Voir les numéros :

Sénat : 1^{re} lecture : **470, 488, 489** et T.A. **80** (2025-2026).

2^e lecture : **561, 620, 621** et T.A. **114** (2025-2026).

Assemblée nationale : 1^{re} lecture : **2619, 2633** et T. **274**.

2^e lecture : **2805**.

SOMMAIRE

	Pages
AVANT-PROPOS	5
I. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE, UN MODE DE RUPTURE EN PROGRESSION ET COÛTEUX POUR LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE	5
II. UNE ÉVOLUTION CIBLÉE DES RÈGLES D'INDEMNISATION TRANPOSANT STRICTEMENT L'AVENANT DU 25 FÉVRIER 2026 CONCLU PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX	6
COMMENTAIRE 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
TRAVAUX DE LA COMMISSION	13
ANNEXE : TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN DU PROJET DE LOI	41

AVANT-PROPOS

Par une lettre adressée aux partenaires sociaux à l'automne 2025, le Gouvernement a souhaité engager une réflexion sur les règles d'indemnisation applicables aux demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle. Dans un contexte marqué par la progression continue du recours à ce mode de rupture et la nécessité de garantir la pérennité financière du régime d'assurance chômage, les négociations entre les partenaires sociaux ont abouti à la conclusion d'un **avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage**.

Signé par l'ensemble des organisations patronales et par les organisations syndicales à l'exception de la Confédération générale du travail (CGT) et de la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), cet avenant prévoit une évolution de la durée maximale d'indemnisation applicable aux allocataires ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle. Le présent projet de loi vise à pourvoir la base légale nécessaire à son agrément par le ministre du travail.

À la suite de son adoption conforme au Sénat et par la commission des affaires sociales en première lecture, et de son rejet en séance publique à l'Assemblée nationale, le rapporteur appelle, dans le cadre de son examen en deuxième lecture, au strict respect de l'accord négocié entre les partenaires sociaux conformément à l'esprit d'équilibre et de responsabilité qui a animé leur dialogue social en réponse à la lettre du Gouvernement. Le présent avant-propos vise à rappeler en termes généraux les principaux arguments qui ont motivé l'élaboration du dispositif sur lequel se sont entendus les partenaires sociaux signataires de l'accord ⁽¹⁾.

I. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE, UN MODE DE RUPTURE EN PROGRESSION ET COÛTEUX POUR LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

● Conçue comme un outil de sécurisation des transitions professionnelles et d'apaisement des relations entre l'employeur et le salarié, la rupture conventionnelle individuelle a connu une progression continue depuis sa création en 2008 ⁽²⁾. Avec 515 000 ruptures conventionnelles individuelles signées en 2024, contre 440 000 en 2019, le recours à ce mode de rupture a augmenté de 17 % en cinq ans ⁽³⁾. Son succès tient notamment à la souplesse qu'il offre aux employeurs comme aux salariés. Il constitue un instrument de flexibilisation du marché du

(1) Voir en complément le rapport n° 2633 fait, en première lecture, au nom de la commission des affaires sociales par M. Thibault Bazin, député, sur le présent projet de loi.

(2) Définie aux articles L. 1237-11 du code du travail, elle est issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, qui a été transposé par la loi n° 2008 596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

(3) Dares, « Les ruptures conventionnelles », janvier 2026.

travail permettant d'organiser des séparations amiables dans un cadre juridique sécurisé.

En l'état du droit, la rupture conventionnelle individuelle ouvrant des droits à l'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'une privation d'emploi dite involontaire, cette dynamique s'est accompagnée d'une hausse parallèle des ouvertures de droits consécutives à ce mode de rupture ⁽¹⁾. Celle-ci est d'autant plus marquée que la rupture conventionnelle s'est faiblement substituée aux cas de licenciements et a plus largement remplacé des démissions, voire des poursuites d'emploi qui n'auraient donc pas donné lieu à une indemnisation par le régime d'assurance chômage ⁽²⁾.

En moyenne, d'après les données de l'Unedic, en 2024, 565 000 allocataires étaient indemnisés chaque mois par l'assurance chômage après une rupture conventionnelle, soit 20 % des allocataires indemnisés. Les dépenses d'allocations liées aux ruptures conventionnelles représentent un montant global de 9,4 milliards d'euros, soit 26 % des dépenses totales d'allocations chômage.

• Cette évolution doit également être appréciée à la lumière des caractéristiques spécifiques des allocataires ayant conclu une rupture conventionnelle. Ces derniers apparaissent en effet plus fréquemment en première partie de carrière ; ils présentent un niveau de qualification plus élevé, ainsi que des trajectoires professionnelles plus stables comparativement à l'ensemble des allocataires. Ils bénéficient également de droits d'indemnisation plus longs et d'allocations journalières en moyenne plus élevées ⁽³⁾. Ces analyses suggèrent que les allocataires concernés bénéficient de chances objectives plus favorables de retrouver un emploi.

II. UNE ÉVOLUTION CIBLÉE DES RÈGLES D'INDEMNISATION TRANPOSANT STRICTEMENT L'AVENANT DU 25 FÉVRIER 2026 CONCLU PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

• L'article unique du présent projet de loi vise à pourvoir la base légale nécessaire à l'agrément de l'avenant conclu entre les partenaires sociaux le 25 février 2026. Ledit accord prévoit l'instauration de **durées maximales d'indemnisation spécifiques pour les demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle**. La mesure prévue par les partenaires sociaux réduit plus précisément la durée d'indemnisation de droit commun à quinze mois pour les allocataires âgés de moins de 55 ans (contre 18 mois pour les autres modes de rupture), et à 20,5 mois pour les allocataires âgés de 55 ans et

(1) *Analyses de l'Unedic, « Panorama statistique sur les ruptures conventionnelles », février 2026.*

(2) *Voir plusieurs études : Dares, « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat », octobre 2013 ; « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », juin 2018 ; Pauline Carry, Adrien Mangold et Benjamin Schoefer, « Rupture conventionnelle et licenciement : conflit ou coopération ? », notes de l'Institut des politiques publiques n° 117, novembre 2025.*

(3) *Unedic, ibid.*

plus (contre 22,5 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de 55 à 56 ans et 27 mois pour ceux âgés de 57 ans et plus).

L'entrée en vigueur de cette stipulation conventionnelle nécessite une modification de la loi de manière à intégrer le recours à une procédure de rupture conventionnelle individuelle aux critères légaux pouvant être pris en compte pour déterminer la durée d'indemnisation à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Tel est l'objet de l'article unique du projet de loi.

L'accord prévoit également des durées spécifiques pour les territoires ultramarins afin de tenir compte des caractéristiques locales du marché du travail. Les partenaires sociaux ont également souhaité introduire une clause protectrice pour les seniors qui conserveraient la possibilité de bénéficier des durées maximales applicables dans le régime de droit commun. Cette prolongation serait accordée aux allocataires âgés de 55 ans et plus par France Travail sous réserve d'un examen de situation intervenant au douzième mois d'indemnisation.

- Cette réforme poursuit plusieurs objectifs complémentaires. Elle vise d'abord à renforcer l'incitation à la reprise d'emploi avant l'épuisement des droits pour des allocataires présentant, en moyenne, de meilleures perspectives de retour à l'emploi ⁽¹⁾. Elle tend également à limiter les effets de substitution observés avec les démissions en influençant les comportements de recours à la rupture conventionnelle. Enfin, sur le plan financier, les économies attendues pour le régime d'assurance chômage sont estimées entre 600 et 800 millions d'euros par an à compter de 2029 ⁽²⁾.

Le Conseil d'État, dans son avis sur le projet de loi ⁽³⁾, a estimé qu'une telle différenciation entre demandeurs d'emploi ne méconnaît pas le principe d'égalité devant la loi dès lors qu'elle repose sur une différence objective de situation en lien direct avec l'objet de l'assurance chômage qui est d'assurer l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi tout en encourageant la reprise d'une activité professionnelle. Il a notamment relevé à ce titre les caractéristiques particulières des allocataires concernés ainsi que le caractère consenti de la rupture conventionnelle individuelle par rapport à une situation de privation involontaire.

- Le rapporteur souligne ainsi le caractère équilibré de l'accord négocié entre les partenaires sociaux dont le texte proposé par le Gouvernement respecte strictement la lettre. Celui-ci ne prévoit en effet aucune extension de la faculté de modulation à d'autres modes de rupture du contrat de travail et se borne à tirer les conséquences législatives nécessaires à l'agrément de l'avenant issu du dialogue social.

*

* *

(1) Les effets sur l'emploi sont évalués, d'après l'étude d'impact du projet de loi, entre 12 000 et 15 000 retours à l'emploi supplémentaires.

(2) D'après l'étude d'impact du présent projet de loi.

(3) Avis n° 410688 du Conseil d'État délibéré le 19 mars 2026.

COMMENTAIRE 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

Adopté par la commission sans modifications

L'article unique du présent projet de loi, adopté en commission à l'Assemblée nationale en première lecture, rejeté en séance publique puis rétabli en deuxième lecture par le Sénat, modifie l'article L. 5422-2 du code du travail relatif aux conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Il intègre, parmi les critères pouvant être pris en compte à titre facultatif pour déterminer la durée d'indemnisation, le mode de rupture du contrat de travail.

Il donne ainsi une base légale nécessaire à l'agrément par le ministre du travail d'une stipulation de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage visant à réduire les durées maximales d'indemnisation des demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

A. CRÉÉE EN 2008, LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE OUVRE DES DROITS À L'ASSURANCE CHÔMAGE

● Issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, transposé par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ⁽¹⁾, la **rupture conventionnelle individuelle** permet à l'employeur et au salarié de « *convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie* » ⁽²⁾. La création de ce mode de rupture, distinct de la démission ou du licenciement, visait à encourager les séparations à l'amiable et à réduire les situations de contentieux.

Bien qu'elle ne soit pas constitutive d'une privation d'emploi dite involontaire, la rupture conventionnelle individuelle ouvre **droit au bénéfice de l'allocation chômage** dans les mêmes conditions que les allocataires ayant fait l'objet d'une rupture involontaire de leur contrat ou assimilée, conformément au 2° de l'article L. 5422-1 du code du travail ⁽³⁾.

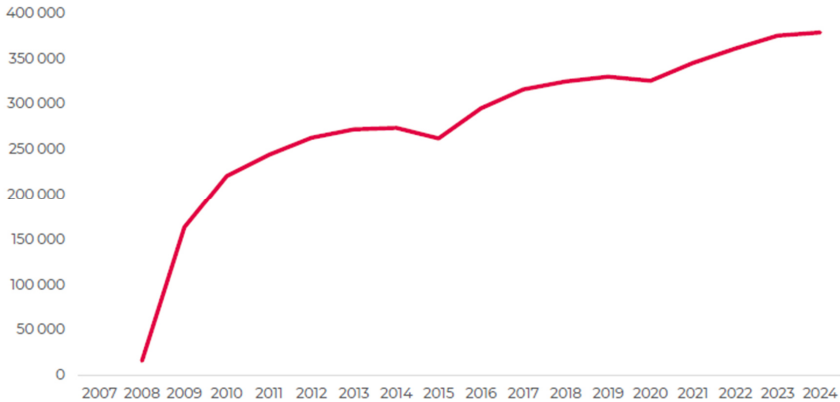
(1) Décret d'application n° 2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail.

(2) Article L. 1237-11 du code du travail.

(3) Voir également le paragraphe 3 de l'article 2 du règlement général de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024.

● En 2024, **19 % des ouvertures de droits** à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ont eu lieu à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, part en progression depuis 2008.

ÉVOLUTION DU NOMBRE ANNUEL D'OUVERTURES DE DROITS À L'ASSURANCE CHÔMAGE À LA SUITE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ENTRE 2008 ET 2024



Source : Unedic.

Les dépenses d'allocations liées aux ruptures conventionnelles représentent **9,4 milliards d'euros, soit 26 % des dépenses totales d'allocations chômage** ⁽¹⁾.

B. LES RÈGLES RELATIVES AUX DURÉES D'INDEMNISATION À L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI

● **L'article L. 5422-2 du code du travail** fixe le principe d'une durée d'indemnisation à l'allocation chômage limitée dans le temps tenant compte : à titre obligatoire, de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure ; et à titre facultatif, du suivi d'une formation.

Les durées maximales d'indemnisation fixées par le règlement général de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage sont actuellement de 24 mois (18 mois après contracyclicité) pour les moins de 55 ans, 30 mois (22,5 mois après contracyclicité) pour les 55 et 56 ans, et 36 mois (27 mois après contracyclicité) pour les 57 ans et plus. Ces durées correspondent aux durées effectivement appliquées en droit commun hors attribution, le cas échéant, d'un complément de fin de droits (*cf.* encadré ci-après).

(1) Analyses de l'Unedic, « Panorama statistique sur les ruptures conventionnelles », février 2026.

La **contracyclicité** amène, sur le fondement de l'article L. 5422-2-2 du code du travail, à faire varier la durée des droits à l'allocation chômage en tenant compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail. Ce coefficient, égal à 0,75, est systématiquement appliqué à la période de référence dite d'affiliation.

L'article 9 *bis* du règlement général de la convention relative à l'assurance chômage prévoit en outre le versement d'un **complément de fin de droits** aux demandeurs d'emploi lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est réunie : une hausse de 0,8 point ou plus de l'estimation du chômage au sens du Bureau international du travail ou l'atteinte, pour l'estimation de ce même taux, d'un niveau égal ou excédant 9,0 %.

• Dans son avis sur le présent projet de loi ⁽¹⁾, le Conseil d'État a estimé qu'une différenciation qui s'opérerait entre demandeurs d'emploi eu égard au mode de rupture du contrat de travail ne méconnaîtrait pas le principe d'égalité devant la loi dès lors que :

– le consentement au principe de la rupture conventionnelle dans le cadre d'une démarche individuelle place les demandeurs d'emploi concernés dans une **situation différente au regard du chômage** de celle des demandeurs d'emplois en situation de privation involontaire d'emploi ou de rupture conventionnelle collective ;

– les données statistiques disponibles mettent en évidence « *des caractéristiques spécifiques de cette population au regard de l'ancienneté dans leur précédent emploi, du niveau de qualification et des modalités de retour à l'emploi* » ;

– enfin, les différences en matière de durée d'indemnisation qui pourraient en résulter sont « *en rapport avec l'objet de l'assurance chômage, qui est d'assurer l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi tout en encourageant la reprise d'une activité professionnelle* ».

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

A. LES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI INITIAL

• **L'avenant du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage** conclu entre les partenaires sociaux prévoit de réduire les durées maximales d'indemnisation accordées aux demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle. Celles-ci seraient fixées, après contracyclicité, à : 15 mois pour les allocataires âgés de moins de 55 ans (contre 18 mois pour les autres modes de rupture) ; et 20,5 mois pour les allocataires âgés de 55 et plus (contre 22,5 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de 55 à 56 ans et 27 mois pour ceux âgés de 57 ans et plus pour les autres modes de rupture).

(1) Avis n° 410688 du Conseil d'État précité.

En outre-mer, hors Mayotte, la durée maximale d'indemnisation serait respectivement portée à 20 mois (contre 24) pour les moins de 55 ans et 30 mois pour les plus de 55 ans (contre 30 mois entre 55 et 57 ans et 36 mois pour les plus de 57 ans).

L'avenant prévoit par ailleurs la possibilité, **pour les allocataires âgés de 55 ans et plus, de demander une prolongation de leur indemnisation**. Celle-ci serait appréciée par France Travail au regard des démarches effectuées par le demandeur.

● En l'état du droit, le mode de rupture du contrat de travail ne fait pas partie des critères énoncés à l'article L. 5422-2 du code du travail pouvant être pris en compte pour différencier les durées d'indemnisation à l'assurance chômage. L'article unique du projet de loi modifie en conséquence l'article précité de manière à ajouter le mode de rupture du contrat de travail aux critères légaux facultatifs de détermination des durées d'indemnisation à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

B. LE DISPOSITIF ADOPTÉ PAR LE SÉNAT ET REJETÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE EN PREMIÈRE LECTURE

En première lecture, le Sénat a adopté l'article unique du projet de loi sans modifications, de même que la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, de manière à garantir une transposition stricte de l'avenant à l'accord conclu entre les partenaires sociaux.

L'Assemblée nationale a rejeté le projet de loi lors de son examen en séance publique le jeudi 16 avril 2026 ⁽¹⁾.

C. LE DISPOSITIF ADOPTÉ PAR LE SÉNAT EN DEUXIÈME LECTURE

En deuxième lecture, le Sénat a adopté l'article unique sans modifications par rapport au projet de loi initial.

D. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION EN DEUXIÈME LECTURE

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté l'article unique sans modifications.

(1) <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/comptes-rendus/seance/session-ordinaire-de-2025-2026/deuxieme-seance-du-jeudi-16-avril-2026#4066965>.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Lors de sa première réunion du mercredi 20 mai 2026, la commission examine 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 (n° 2805) (M. Thibault Bazin, rapporteur) ⁽¹⁾.

M. Thibault Bazin, rapporteur. Ce texte nous revient après que le Sénat a rétabli sa version initiale. Si notre commission y avait donné un avis favorable en première lecture le 8 avril, il avait été rejeté en séance publique dans des circonstances politiques particulières, marquées par nos débats sur la proposition de loi de Mme Caroline Yadan. Ces polémiques dépassaient assez largement la portée du projet de loi, dont je rappelle à la fois la légitimité démocratique et l'équilibre politique.

Il procède d'une transposition stricte de l'accord auquel les partenaires sociaux ont abouti le 25 février, à la demande du Gouvernement. Permettez-moi de saluer une nouvelle fois la qualité du dialogue social et l'esprit de responsabilité qui a animé les organisations syndicales et patronales tout au long de leurs négociations, avec le double objectif de garantir non seulement la pérennité financière du régime d'assurance chômage, mais aussi son équité pour l'ensemble des assurés. Les partenaires sociaux sont parvenus à un compromis équilibré, auquel il nous revient désormais de donner une portée juridique. Il n'y aurait pas de projet de loi sans cet accord préalable et, réciproquement, cet accord ne pourra s'appliquer en l'absence de base légale. En adoptant le présent texte, nous respectons l'autonomie des partenaires sociaux, tout en exerçant pleinement notre rôle de législateur.

Les constats qui motivent l'évolution législative proposée sont étayés par des données précises qui constituent un signal d'alerte pour la soutenabilité et l'acceptabilité sociale de notre système d'assurance chômage. Depuis sa création en 2008, la rupture conventionnelle individuelle (RCI) a connu un succès qui a dépassé les prévisions initiales. Conçue pour favoriser les séparations à l'amiable, elle est devenue un mode de rupture incontournable, puisque le nombre de recours a connu une hausse de 17 % en cinq ans.

Cette dynamique s'accompagne d'une sollicitation accrue du régime d'assurance chômage : 19 % des ouvertures de droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi font suite à une rupture conventionnelle individuelle. Cette montée en puissance pèse lourdement sur l'équilibre financier du système : 565 000 allocataires sont indemnisés chaque mois, en moyenne, à la suite d'une rupture de ce type, ce qui représente 20 % des effectifs et 26 % des dépenses totales du régime, soit un montant global de 9,4 milliards d'euros pour la seule année 2024.

(1) <https://assnat.fr/ZHQBdH>

Ce poids relatif plus important de la RCI s'explique par les caractéristiques spécifiques des allocataires concernés : ceux qui y ont recours présentent des profils plus jeunes, qualifiés et des trajectoires professionnelles plus stables. Ils perçoivent des indemnités journalières plus élevées et disposent de droits plus longs que la moyenne des demandeurs d'emploi. Ces analyses suggèrent que ces publics bénéficient, en moyenne, de chances objectives plus favorables de retrouver une activité professionnelle plus rapidement.

Au-delà des profils des publics concernés, ce qui doit nous alerter, ce sont les effets de substitution observés sur le marché du travail. Si les études montrent que la rupture conventionnelle individuelle s'est très faiblement substituée aux licenciements – seuls 12 % des licenciements pour motif personnel auraient été convertis en ruptures conventionnelles –, on observe en revanche des effets de substitution massifs entre ce mode de rupture et les démissions, qui ne donnent pas lieu, elles, à une indemnisation. Ce glissement d'un mode de rupture non indemnisé vers un mode indemnisé crée un effet d'aubaine qui peut détourner l'assurance chômage de sa vocation première, à savoir la couverture du risque de privation involontaire d'emploi. Il n'est d'ailleurs pas rare d'observer, dans d'autres pays européens, des conditions d'ouverture de droit plus strictes pour une rupture d'un commun accord que pour une privation dite involontaire d'emploi. C'est le cas par exemple en Allemagne, en Suède, en Finlande ou en Espagne.

Compte tenu de ces analyses, les partenaires sociaux ont fait le choix d'ajuster la durée maximale d'indemnisation à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, de manière à tenir compte dans l'attribution des droits à l'assurance chômage de la nature consentie de la rupture, tout en encourageant une reprise d'activité plus rapide pour les allocataires concernés. L'article unique du projet de loi modifie donc l'article L. 5422-2 du code du travail en intégrant la rupture conventionnelle parmi les critères facultatifs pris en compte pour moduler la durée d'indemnisation. J'insiste sur ce point, sur lequel m'ont alerté les organisations représentatives des salariés lors de leur audition : la modulation n'est rendue possible qu'en cas de rupture conventionnelle individuelle. La rédaction de l'article unique respecte strictement cette intention et ne prévoit aucune extension à d'autres modes de rupture.

L'avenant négocié par les partenaires sociaux prévoit de réduire la durée maximale de versement des allocations à la suite d'une RCI à quinze mois pour les moins de 55 ans contre dix-huit mois dans le régime de droit commun, après application du coefficient de conjoncture. Pour les demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus, le plafond est fixé à vingt mois et demi, contre vingt-deux mois et demi à vingt-sept mois, selon l'âge, pour les autres modes de rupture. Le dispositif ne fait pas l'économie d'une nécessaire prise en compte des situations spécifiques et des publics les plus vulnérables. Des garanties essentielles ont été préservées, notamment pour les territoires d'outre-mer dans lesquels les durées resteront plus protectrices : vingt mois pour les moins de 55 ans et trente mois au-delà. S'agissant des seniors, une clause de sauvegarde a été instaurée, afin de ne pas fragiliser les profils les plus éloignés de l'emploi : dès le douzième mois d'indemnisation, un

examen de situation réalisé par France Travail permettra d'évaluer le projet professionnel de l'allocataire et de prolonger sa durée d'indemnisation en l'alignant sur le droit commun si des difficultés de réinsertion sont constatées.

Trois impératifs doivent donc guider notre vote de ce jour. D'abord, la cohérence juridique et le respect du dialogue social : il s'agit de traduire fidèlement un compromis équilibré, fruit de notre démocratie sociale. Ensuite, la responsabilité budgétaire : d'après l'étude d'impact du projet de loi, la mesure permettra, en régime de croisière, de réaliser entre 600 et 800 millions d'euros d'économies annuelles dès 2029 et de sécuriser ainsi la trajectoire financière du régime d'assurance chômage. Enfin, l'équité sociale et l'efficacité : le fait de renforcer les incitations au retour à l'activité devrait se traduire par 12 000 à 15 000 reprises d'emploi supplémentaires.

Il nous revient de donner force de loi à ce compromis conçu pour garantir un système d'assurance chômage plus juste, efficace et pérenne. Je vous invite à faire preuve d'esprit de responsabilité en adoptant le texte dans une version conforme à celle du Sénat, pour permettre son application dans les meilleurs délais.

M. le président Frédéric Valletoux. Nous en venons aux interventions des orateurs des groupes.

M. Gaëtan Dussausaye (RN). Nous débattons de nouveau de l'avenant à l'accord conclu par une large majorité des partenaires sociaux, qui a donné lieu à une confrontation entre démocratie sociale d'un côté et démocratie parlementaire de l'autre. Espérons que la mobilisation du bloc central nous permettra, cette fois, d'aller au bout des discussions et de respecter les termes de l'accord trouvé entre les organisations syndicales et patronales.

Vous avez eu raison de souligner l'importance de la soutenabilité du régime d'assurance chômage. Toutefois, celle-ci n'est possible que si l'État se mêle de ses affaires et cesse de perturber l'équilibre du régime en multipliant les prélèvements.

J'en viens plus précisément aux ruptures conventionnelles, en particulier les RCI, dont le nombre a littéralement explosé dans notre pays – 63 % de plus au cours des dix dernières années –, ce qui perturbe le marché du travail, la capacité des entreprises à embaucher, la pérennisation et la qualité des emplois concernés. Dans le cadre des travaux de la mission « flash » consacrée aux chiffres du chômage, dont j'ai été l'un des rapporteurs, nous avons tenu à organiser une table ronde réunissant des économistes, tels que M. Stéphane Carcillo de l'Organisation de coopération et de développement économiques, M. Pierre Cahuc de l'Institut d'études politiques de Paris ou M. Bertrand Martinot de l'Institut Montaigne. Tous ont souligné que la surutilisation des ruptures conventionnelles et des contrats courts par les employeurs perturbait la bonne santé du marché du travail, la pérennisation et la qualité des emplois.

C'est pourquoi notre groupe considère que l'accord trouvé grâce à la démocratie sociale constitue déjà une avancée pour agir et réformer l'assurance chômage. Respectons-le.

M. Christophe Mongardien (EPR). Le texte soumis à notre examen vise à modifier l'article L. 5422-2 du code du travail afin de faire figurer le type de rupture de contrat parmi les critères permettant de moduler la durée des droits à indemnisation. En l'occurrence, serait concernée la RCI, introduite dans notre droit en 2008, en accord avec les partenaires sociaux, dans le but de favoriser les négociations amiables entre l'employeur et le salarié lors d'une rupture de contrat de travail.

Ce mode de rupture, qui répondait à un besoin tant de l'employeur que de l'employé, est victime de son succès et représente désormais jusqu'à 21 % du volume des ruptures de contrats à durée indéterminée. Parallèlement, les ouvertures de droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi consécutives à une rupture de ce type augmentent depuis 2008 et représentaient, en 2024, 19 % des demandes, pour un coût de 9,4 milliards, soit 26 % des dépenses totales d'allocations chômage.

Par ailleurs, les personnes qui font le plus appel à ce mode de rupture ont une employabilité supérieure à celle de l'ensemble de la population, du fait de leur âge, de leur formation et de leur expérience.

Dans un souci d'équité entre les employés, d'économie et d'accélération du retour à l'emploi, il convient donc de réduire légèrement la durée d'indemnisation maximale en cas de rupture conventionnelle individuelle par rapport à celle applicable en cas de licenciement. C'est précisément ce que prévoit l'avenant n° 3 au protocole d'accord signé par les partenaires sociaux.

Ce protocole porte une attention particulière aux personnes de plus de 55 ans qui auraient des difficultés à trouver un emploi malgré une recherche active, en permettant de maintenir la durée totale de leurs droits à l'allocation chômage. Favorables à ce protocole d'accord et à l'avenant signé, dans le respect du dialogue social, nous soutiendrons le projet de loi.

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Par ce projet de loi, le Gouvernement s'attaque au droit à l'assurance chômage de l'ensemble des salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Parce qu'ils n'ont pas attendu le licenciement, et quand bien même ils n'en seraient pas à l'initiative, le Gouvernement impose la perte de trois mois d'allocations chômage à tous les salariés de moins de 55 ans et la perte de trois à six mois aux salariés de plus de 55 ans. Ces reculs toucheront les plus défavorisés, notamment les plus de 55 ans, dont seuls 15 % retrouvent un emploi après un an de recherche, les femmes et les ouvriers les moins qualifiés.

En première lecture, l'Assemblée nationale a rejeté ce texte qui ne traduit ni une demande syndicale ni une demande patronale. En effet, la majorité des organisations étaient en réalité opposées à une réduction des droits au chômage pour

les 55 ans et plus. Ensuite, les négociations se sont fondées sur un document erroné de l'Institut des politiques publiques présentant le recours à une rupture conventionnelle comme une fraude à la démission. D'ailleurs, cette note a été critiquée en interne, par exemple par Tom Breda. Enfin, la CGT et la CFE-CGC rejettent le texte en bloc, et pour cause : il fait des économies injustes sur le dos des personnes privées d'emploi, alors qu'elles ont cotisé, et ce alors que l'Unedic n'est pas endetté – l'État a d'ailleurs bénéficié de ses excédents de 2023 à 2026, à hauteur de 4 milliards d'euros encore cette année. Mais voilà que, face à un léger déficit survenu l'année dernière, le Gouvernement exige de nouvelles économies de 400 à 900 millions par an sur le dos des chômeurs.

Il s'agit d'un nouveau passage en force. La démocratie sociale a été, une fois de plus, atomisée par Emmanuel Macron, dans un pays qui compte déjà plus de 15 millions de pauvres. Le groupe La France insoumise votera résolument contre.

Mme Océane Godard (SOC). Les transformations du marché du travail ne sont jamais neutres. Elles interrogent nos politiques publiques de solidarité et nous obligent à faire des choix.

La réduction de la durée d'indemnisation après une rupture conventionnelle ne correspond pas à notre conception de la protection des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Si nous ne sommes pas opposés par principe à une régulation des ruptures conventionnelles, dont la proportion a progressé, nous estimons que la solution n'est pas de réduire les droits de toutes et de tous, et surtout pas ceux des travailleurs les plus vulnérables. C'est pourquoi, en août dernier, les socialistes avaient souhaité plafonner les indemnités accordées aux cadres supérieurs lors d'une rupture conventionnelle. Nous avons aussi déposé un amendement visant à exclure de la réforme les salariés de plus de 55 ans qui, souvent en fin de carrière, retrouvent plus difficilement un emploi – en 2025, sur 29 millions de travailleurs, 9 millions avaient entre 50 et 64 ans. Nous n'oublions pas non plus les jeunes et les personnes en situation de handicap, qui accusent aussi un taux d'emploi plus faible que la moyenne.

Nous nous abstenons sur ce texte, parce que si nous sommes en désaccord avec son orientation, nous sommes attachés au respect de la démocratie sociale. Notre abstention est un signal fort : l'assurance chômage mérite mieux que des économies réalisées sur le dos des travailleurs. Il est de notre responsabilité collective de repenser notre système de solidarité avec les premiers concernés. Nous souhaitons permettre à nos concitoyens non pas de travailler plus, mais de travailler mieux.

Mme Justine Gruet (DR). Ce texte pose une question de bon sens : notre système d'assurance chômage doit-il continuer à financer sans limite des dispositifs dont l'usage s'est progressivement éloigné de l'objectif initial ?

Soyons clairs : les ruptures conventionnelles sont utiles. Depuis leur création en 2008, elles ont apporté de la souplesse au marché du travail, sécurisé

des séparations entre employeurs et salariés et permis d'éviter de nombreux contentieux prud'homaux. Dans les petites et moyennes entreprises, elles sont devenues un outil de gestion essentiel.

Toutefois, les chiffres montrent aussi une dérive que nous ne pouvons plus ignorer. En 2024, plus de 515 000 ruptures conventionnelles ont été signées. Elles représentent désormais près d'un allocataire sur cinq à l'assurance chômage et ont coûté 9,4 milliards d'euros en une seule année, soit plus d'un quart des dépenses totales d'indemnisation.

Surtout, plusieurs études montrent qu'une part importante de ces ruptures se substitue à des démissions qui, elles, n'auraient pas ouvert de droit au chômage. Autrement dit, notre système finance des situations pour lesquelles il n'a pas été conçu. Et ce déséquilibre n'est pas seulement budgétaire : cette situation fragilise la crédibilité même de notre modèle social, car un système de solidarité ne peut fonctionner durablement que s'il reste juste, lisible et accepté par ceux qui le financent.

Face à ce constat, deux solutions étaient possibles : taxer davantage les entreprises ou corriger les règles de manière ciblée et responsable. Le choix retenu dans l'accord est le bon. Il préserve la rupture conventionnelle, qui reste un outil utile au fonctionnement des entreprises, tout en adaptant la durée d'indemnisation afin de renforcer l'incitation à la reprise d'un emploi et de garantir la soutenabilité financière de notre modèle social. Cet équilibre est d'autant plus solide qu'il résulte d'un accord entre les partenaires sociaux, incluant des protections maintenues pour les seniors et les territoires ultramarins.

Le groupe Droite Républicaine soutiendra donc l'adoption du texte dans une version conforme à celle du Sénat, parce que celle-ci conjugue responsabilité budgétaire, défense de l'emploi et protection des travailleurs comme des entreprises qui font vivre notre économie.

Mme Danielle Simonnet (EcoS). L'Assemblée nationale a rejeté ce texte lors de son examen en première lecture en séance et nous espérons qu'il en sera de même en deuxième lecture.

Permettez-moi, pour commencer, de tordre le cou à deux idées que j'ai de nouveau entendues ce matin.

La première, c'est que l'adoption de ce projet de loi permettrait de respecter un accord trouvé entre les partenaires sociaux. Rappelons que cet accord a été signé dans un contexte de quasi-chantage, la décision de certains syndicats ayant surtout été motivée par la crainte d'un accord encore pire. Le soutenir, alors qu'il est défavorable aux travailleurs, n'est donc en aucun cas faire preuve de respect vis-à-vis des organisations syndicales.

Deuxièmement, sur le fond, j'entends dire que les ruptures conventionnelles permettraient de sécuriser les séparations à l'amiable. Mais le rapport de force entre

les employeurs et les salariés est asymétrique, puisque ces derniers sont dans une situation de subordination totale. La prétendue sécurisation bénéficie donc bien davantage aux employeurs qu'aux travailleuses et aux travailleurs : le dispositif est avantageux pour les patrons, qui peuvent ainsi se séparer d'un salarié sans motif de licenciement, sans préavis imposé, avec un risque de contentieux moindre et un coût souvent inférieur à celui d'un licenciement économique.

En outre, dans la grande majorité des cas, les ruptures conventionnelles mettent fin à une situation conflictuelle : ce ne sont pas des démissions déguisées, mais des ruptures de contrat subies.

C'est la raison pour laquelle nous estimons que les ruptures conventionnelles doivent ouvrir des droits à indemnisation au même titre que les licenciements. Or le texte vise à réduire très fortement les droits des salariés qui y ont recours, afin de dégager à terme 600 à 800 millions d'euros d'économies pour l'Unedic. Pourtant, d'autres solutions existent pour renflouer les caisses, telles qu'instaurer la présomption de salariat ou encore lutter contre le travail illégal.

M. Nicolas Turquois (Dem). Notre groupe prend acte de la transposition de l'avenant à la convention d'assurance chômage 2025-2028 signé le 23 mars dernier entre les partenaires sociaux.

Sur le principe, nous partageons les objectifs du Gouvernement. Notre groupe est profondément attaché à la responsabilité budgétaire et à la pérennité de notre modèle de protection sociale. Il nous faut réaliser des économies et des gains d'efficience, en questionnant chaque politique publique. Les ruptures conventionnelles en sont une. Apaiser les fins de contrat entre employeurs et employés est une très bonne chose, mais inciter davantage au retour à l'emploi est parfaitement légitime. Il fallait revoir l'équilibre du dispositif.

Respectueux de la démocratie sociale et du dialogue qu'elle ouvre, cet avenant a été signé par les trois organisations patronales représentatives : il s'agit d'un accord majoritaire, fruit d'une négociation entre partenaires sociaux. L'article unique du projet de loi crée un régime spécifique d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi ayant signé une rupture conventionnelle, ce que le droit commun ne permettait pas. Concrètement, la durée maximale d'indemnisation pour les moins de 55 ans serait réduite de dix-huit à quinze mois. Rappelons que 514 000 ruptures conventionnelles ont été conclues en 2024, soit une progression de plus de 60 % en dix ans ; elles représentent 20 % des entrées dans le régime d'assurance chômage et un coût de 9,4 milliards. Face à cette dynamique, une adaptation du cadre d'indemnisation négociée entre les partenaires sociaux apparaît raisonnable.

Néanmoins, nous serons attentifs, dans les mois qui suivront l'entrée en vigueur du texte, à ce que la réduction de la durée d'indemnisation ne fragilise pas indûment des salariés qui ont eu recours à la rupture conventionnelle de bonne foi, souvent après de longues carrières. Nous serons également vigilants quant aux effets

potentiels de la réforme sur les comportements des employeurs, afin qu'elle n'encourage pas des usages détournés du dispositif.

Ce projet de loi étant indispensable à la soutenabilité de notre modèle social, actuellement en difficulté, le groupe Les Démocrates le soutiendra.

Mme Nathalie Colin-Oesterlé (HOR). En matière d'assurance chômage, rompre un contrat d'un commun accord ouvre exactement les mêmes droits qu'un licenciement contraint. C'est précisément cette anomalie que le projet de loi vient corriger.

Créée initialement dans le but d'ouvrir une voie de séparation apaisée entre l'employeur et le salarié, la rupture conventionnelle individuelle a progressivement été détournée de son objet. En 2024, plus de 500 000 personnes ont été indemnisées à ce titre, percevant plus de 9 milliards d'euros, soit 26 % des dépenses totales du régime d'assurance chômage – et les chiffres sont en constante augmentation. L'Institut des politiques publiques estime par ailleurs que 12 % de ces ruptures dissimulent, en réalité, des licenciements négociés à l'abri d'une procédure qui ouvre droit aux mêmes indemnités de chômage qu'un licenciement contraint.

Le profil des bénéficiaires des ruptures conventionnelles est également particulier : plus qualifiés, plus anciens dans leur poste, ils bénéficient mécaniquement d'indemnités plus élevées et de droits plus longs. Pourtant, paradoxalement, ils restent plus longtemps au chômage. Ce paradoxe a un nom : l'optimisation des droits.

Le projet de loi ne remet pas en cause la rupture conventionnelle, les employeurs et les salariés conservant pleinement la liberté de négocier ce mode de séparation. Néanmoins, une rupture choisie, consentie librement et en connaissance de cause, ne peut être traitée exactement de la même manière qu'un licenciement subi.

L'accord prévoit des mesures protectrices pour les personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi. Les seniors pourront demander une prolongation de leurs droits pour rejoindre le régime commun, sous réserve d'engager des démarches effectives de retour à l'emploi. Les résidents des territoires d'outre-mer bénéficieront, quant à eux, de durées d'indemnisation spécifiques et plus longues. L'impact attendu du texte est substantiel : entre 12 000 et 15 000 retours à l'emploi supplémentaires et 600 à 800 millions d'euros d'économies annuelles en régime de croisière.

Vous ne pouvez pas, chers collègues de gauche, avoir une conception à géométrie variable du dialogue social, c'est-à-dire louer ses vertus tant que ses conclusions vous conviennent et vous en détourner dès lors qu'il s'agit de favoriser le retour à l'emploi.

Le groupe Horizons & Indépendants soutiendra donc pleinement ce texte et espère son adoption conforme en deuxième lecture.

M. Stéphane Viry (LIOT). Notre commission examine pour la deuxième fois le projet de loi transposant l'avenant au protocole relatif à l'assurance chômage signé le 23 mars dernier par plusieurs organisations patronales et syndicales.

Ce texte intervient dans un contexte de tensions persistantes sur les finances du régime d'assurance chômage, après plusieurs années de réformes conduites par voie réglementaire qui ont parfois fragilisé la logique paritaire du système. Dans ces conditions, son premier mérite est de redonner sa place au dialogue social. L'accord qu'il transpose résulte d'une négociation conclue par les partenaires sociaux eux-mêmes et il nous appartient d'en respecter l'équilibre général.

Le constat est largement partagé : la rupture conventionnelle, créée en 2008, connaît un succès massif, avec plus de 500 000 demandes chaque année. C'est pourquoi l'objectif est non pas de remettre en cause le dispositif, mais d'en limiter certains effets financiers. L'avenant prévoit ainsi une réduction encadrée de la durée maximale d'indemnisation pour certains allocataires, tout en maintenant des mécanismes de modulation selon l'âge et la conjoncture économique. L'accord comprend également un accompagnement renforcé pour le retour à l'emploi et des modalités d'application plus souples pour les seniors.

Cependant, à ce stade, plusieurs interrogations demeurent. Deux organisations syndicales n'ont pas signé l'accord et la différenciation introduite entre les allocataires en fonction du mode de rupture du contrat de travail marque une évolution importante de la philosophie du régime, historiquement fondée sur une logique de mutualisation. Il faudra aussi être attentif à la réalité des moyens consacrés à l'accompagnement promis, ainsi qu'aux conséquences à plus long terme de cette logique différenciée, qui ne doit pas être étendue.

Enfin, les partenaires sociaux demandent aussi la fin des prélèvements de l'État sur les ressources de l'Unedic, ainsi qu'une affectation intégrale à l'assurance chômage du produit de la hausse de la contribution patronale sur les ruptures conventionnelles. Notre groupe sera attentif aux réponses qu'apportera le Gouvernement aux autres demandes des partenaires sociaux formulées dans l'avenant.

M. Yannick Monnet (GDR). Les raisons de s'opposer au projet de loi sont multiples. D'abord, la modulation à la baisse des allocations chômage en fonction du motif de rupture du contrat porte une grave atteinte à l'égalité de traitement entre allocataires. En effet, si ce texte était adopté, à situation professionnelle comparable, un salarié licencié continuerait de bénéficier de durées d'indemnisation inchangées, tandis qu'un salarié ayant conclu une rupture conventionnelle verrait ses droits réduits.

En outre, alors que le taux de chômage dépasse de nouveau les 8 %, cette modulation frappe durement les salariés, en particulier les plus âgés, et risque d'aggraver leur situation, pourtant déjà très difficile. L'adoption du projet de loi entraînera une augmentation du nombre de personnes âgées de plus de 55 ans

n'étant ni en emploi, ni à la retraite, ni indemnisées et créera une trappe à déqualification, comme le dénonce notamment la CFE-CGC.

Par ailleurs, la rupture conventionnelle implique deux parties prenantes. Pourtant, le comportement des employeurs et leur gestion flexible des effectifs ne sont absolument pas remis en question. De ce point de vue, le projet de loi redéfinit la rupture conventionnelle en accroissant sensiblement le pouvoir de l'employeur sur le salarié, ce dernier étant désormais sanctionné s'il recourt à une rupture conventionnelle ou s'il la subit.

De plus, l'ampleur réelle des économies escomptées excède significativement l'objectif affiché lors de la négociation, ce qui prouve que la mesure s'apparente moins à un ajustement technique qu'à une restriction structurelle des droits à indemnisation – d'autant que lesdites économies reposent sur les seuls salariés.

Enfin, il est insupportable que le Gouvernement agite le déficit de l'Unedic pour justifier ce nouveau recul des droits des allocataires. Le déficit actuel de l'assurance chômage n'est pas dû à une mauvaise gestion ou au versement d'indemnités trop généreuses, mais bien aux ponctions de l'État et au financement par l'Unedic de missions qui ne lui reviennent pas, comme celles relatives à France Travail.

Il s'agit donc d'un texte d'opportunisme budgétaire, marquant un mépris absolu des travailleurs et de notre système de protection sociale, ce qui, à la veille des débats budgétaires, ne laisse rien présager de bon.

M. le rapporteur. Je remercie chacun des orateurs des groupes. Certains ont fait référence au rejet du texte en séance, mais je rappelle que notre commission l'avait adopté en première lecture et j'espère qu'il en sera de même aujourd'hui.

Mme Amiot a évoqué un passage en force ; c'est une vision un peu exagérée. Même si tout le monde ne l'a pas signé, c'est vrai, plusieurs partenaires sociaux ont préféré valider l'accord. Je ne nie pas qu'ils aient pu le faire dans un cadre contraint, mais on ne peut pas véritablement parler d'un passage en force.

Quant aux trajectoires des personnes et à leur retour à l'emploi, la plupart d'entre vous avez omis de mentionner que les profils concernés par les ruptures conventionnelles individuelles sont beaucoup plus jeunes et diplômés que ceux pour lesquels vous vous inquiétez légitimement. Or l'accord prend bien en compte la spécificité des publics plus âgés et éloignés de l'emploi, puisque la clause de sauvegarde que j'évoquais permettra de maintenir la durée de leur indemnisation.

Au fond, c'est un accord gagnant-gagnant qu'il nous est proposé de transposer, puisque le retour à l'emploi bénéficiera à la fois aux recettes de la sécurité sociale et aux droits – notamment à la retraite – des salariés. À la veille d'échéances budgétaires importantes, nous nous devons d'enclencher ce cercle vertueux. Je vous appelle donc à soutenir ce projet de loi.

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*

Amendements de suppression ASI de Mme Danielle Simonnet et AS9 de M. Hadrien Clouet

Mme Danielle Simonnet (EcoS). Le texte aggrave la situation de celles et ceux qui sont déjà précarisés en réduisant considérablement la durée d'indemnisation en cas de chômage : de dix-huit à quinze mois pour les moins de 55 ans, de vingt-deux mois et demi à vingt mois et demi pour les 55-56 ans, et de vingt-sept à vingt mois et demi pour les 57 ans ou plus. Les plus durement frappés seraient donc les seniors, soit précisément celles et ceux qui ont le plus de mal à retrouver un emploi et qui subissent de plein fouet la réforme des retraites.

Tout ça pour quoi ? Pour dégager à terme 600 à 800 millions d'euros d'économies pour l'Unedic, alors que bien des méthodes permettraient de renflouer ses caisses, comme mettre fin aux exonérations de cotisation, notamment en instaurant enfin la présomption de salariat pour lutter contre les abus des plateformes de l'ubérisation. Toutes ces pistes ont hélas été écartées.

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). Ce matin, la droite réduit les droits à l'assurance chômage des seniors, récupère 400 millions d'euros sur leur dos et affirme – c'est le pompon – que la demande émane des travailleuses et des travailleurs. Mais oui, bien sûr : sur les boulevards, les gens brandissent le portrait de M. Bazin et appellent à la mobilisation générale pour obtenir une réduction de leurs droits !

À quoi ressemble concrètement votre négociation paritaire ? Sans m'attarder sur le cas de la CGT et de la CFE-CGC, qui ont voté contre l'accord, je vous invite à lire les communiqués de presse des syndicats qui l'ont ratifié.

Celui de la CFTC du 2 mars montre son enthousiasme : « *Face aux exigences budgétaires de l'État, la menace initiale était claire : une suppression totale ou un coup de rabot aveugle sur ce dispositif.* » De même, on n'a jamais vu une plume aussi enthousiaste que celle de FO, le 4 mars : « *En l'absence d'accord, nous prenions le risque que le Gouvernement reprenne la main sur les conditions du régime d'assurance chômage* » – ils vous font encore moins confiance que nous, c'est dire ! – « *et tente de nouveau, comme il le fait depuis plusieurs années, de réduire de façon drastique les droits des demandeurs d'emploi.* » Le 19 mars, la CFDT est claire : « *Par sa signature, la CFDT évite un durcissement unilatéral, décidé par le Gouvernement, des règles de l'assurance chômage.* » Ce n'est pas une négociation, c'est un racket : les syndicats avaient le choix entre 400 millions d'euros de moins ou encore pire.

Collègues, je vais vous révéler un secret : nous sommes des députés, et non des négociateurs paritaires. Les négociateurs négocient au mieux, dans un cadre donné ; les députés sont là pour modifier le cadre de la négociation. C'est pourquoi

nous voulons refuser ce texte : s'il est rejeté, la lettre de cadrage du Gouvernement sera supprimée et la négociation ne pourra en être que meilleure.

Je ne dois d'ailleurs pas être le seul à le penser, puisque, le 16 avril, lorsque l'hémicycle a rejeté le texte, les députés de droite étaient cachés : seuls neuf macronistes et un député DR – vous, monsieur Bazin – étaient présents. L'enthousiasme des parlementaires ne semble donc pas si évident.

M. le rapporteur. Je suis défavorable aux amendements de suppression.

Madame Simonnet, vous oubliez de préciser que les réductions de durée d'indemnisation ne concernent que la RCI. Une personne qui subit une perte d'emploi ne verra pas baisser la durée de son indemnisation. Il ne me semble pas, en revanche, que la priorité de l'assurance chômage soit d'indemniser des personnes très diplômées, ayant choisi de rompre leur contrat et de négocier une rupture conventionnelle individuelle car elles avaient un autre projet professionnel. Le texte distingue bien ces deux situations.

Monsieur Clouet, il est toujours intéressant de vous écouter, car vous avez le sens de la formule. En revanche, vous ne citez pas toujours vos sources dans leur intégralité – sûrement faute de temps. En l'occurrence, la CFDT a appelé les parlementaires à voter en faveur de la transposition de l'accord.

Le contexte impose un principe de responsabilité. À mon sens, il n'y a pas de passage en force, car chacun est libre d'accepter ou non la transposition. Il n'en reste pas moins que certains dispositifs doivent évoluer. Nombre d'entre vous étaient défavorables à la rupture conventionnelle individuelle au moment de son adoption. Maintenant qu'elle a pris une ampleur telle qu'elle ne correspond plus à sa philosophie initiale, notre rôle consiste à l'adapter.

Ni les chiffres du chômage ni les perspectives financières du régime ne sont très bons. Concentrer les moyens sur ceux qui subissent des pertes d'emploi et inciter au retour ceux qui peuvent plus facilement se lancer dans d'autres projets va dans le bon sens.

M. Yannick Monnet (GDR). Nous connaissons la technique consistant à dire que tout le monde n'est pas concerné : c'est celle du pied dans la porte. Cette transposition s'inscrit dans la continuité des politiques menées pendant la présidence de M. Macron. Vous êtes pleinement dans la ligne, monsieur Bazin : ce texte vous rend même presque ministrable !

Je ne comprends pas cette obsession à vouloir réduire des droits et cet acharnement à l'égard des personnes privées d'emploi. Le texte culpabilise ceux qui sont déjà vulnérables, dans une situation difficile : voilà ce qui pose le plus problème, y compris d'un point de vue philosophique.

Je vous souhaite de ne jamais être au chômage passé 55 ans. Lorsque l'on raccourcit les durées d'indemnisation, on réduit les droits et on fait peser une

pression supplémentaire sur les plus fragiles sur le marché de l'emploi. Pour nous, c'est inacceptable.

M. Nicolas Turquois (Dem). Aucun salarié n'est obligé de signer une RCI si les droits qui y sont associés ne lui conviennent pas. Les dérives du dispositif existant menacent l'équilibre global de notre système d'assurance chômage. Arrêtons par conséquent de critiquer l'évolution proposée : personne ne sera obligé de signer une rupture conventionnelle donnant droit à une indemnisation plus faible qu'auparavant.

Mme Agnès Pannier-Runacher (EPR). Les propos de M. Turquois sont parfaitement exacts : la rupture conventionnelle est un droit nouveau, donné aux salariés pour qu'ils puissent bénéficier du chômage lorsqu'ils engagent eux-mêmes une rupture. Il s'agit ici de rééquilibrer le dispositif.

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). Le rapporteur assure qu'il n'y aura pas de réduction de la durée d'indemnisation pour les personnes qui subissent une perte d'emploi. C'est le nerf de la guerre : pour ma part, je conteste cette affirmation car, dans de nombreux cas, la rupture conventionnelle est bien une modalité de perte d'emploi.

Dans son rapport, M. Bazin s'appuie sur une note de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) publiée en 2013, d'après laquelle, dans la majorité des cas où la rupture conventionnelle se fait à l'initiative de l'employeur, les salariés auraient voulu rester en poste. Comment appelle-t-on une situation dans laquelle une personne qui souhaite garder son emploi ne le peut pas ? Pour moi, c'est une perte d'emploi. Ces statistiques sont d'ailleurs confirmées par d'autres travaux, comme ceux de Raphaël Dalmasso publiés en 2012. Je pourrai vous les faire parvenir sans difficulté.

Nous sommes donc en désaccord : ce sont bien des salariés ayant perdu leur d'emploi que l'accord pénalise.

M. le rapporteur. Toute la question est de savoir si ces pertes d'emploi sont volontaires ou non.

La commission rejette les amendements.

Amendement AS19 de Mme Ségolène Amiot

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). L'amendement tend à exclure du dispositif les personnes employées dans des établissements de moins de cinquante salariés. Les entreprises de moins de dix salariés représentent 42 % des ruptures conventionnelles alors qu'elles emploient moins de 20 % de l'ensemble des salariés.

Cette disproportion s'explique par le fait que, dans une très petite entreprise (TPE), la rupture conventionnelle peut permettre de faire cesser une situation de souffrance au travail, qu'elle soit liée à l'organisation, au matériel ou

simplement au fait de ne pas aimer son emploi. Elle s'explique aussi souvent par la proximité avec l'employeur, le salarié n'ayant pas envie d'entrer en conflit avec lui ou de porter un contentieux devant les prud'hommes – ce qui serait la seule solution disponible si votre texte était adopté. Nous proposons d'éviter une telle situation en excluant les salariés des TPE du champ d'application de la disposition.

M. le rapporteur. Le critère de la taille de l'entreprise me semble arbitraire. Il méconnaît l'hétérogénéité des situations des salariés et n'a aucun lien direct avec leur situation face à l'emploi. Il n'est donc pas pertinent.

Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Amendements identiques AS4 de Mme Danielle Simonnet et AS17 de Mme Ségolène Amiot, amendements identiques AS3 de Mme Danielle Simonnet, AS5 de M. Yannick Monnet, AS8 de Mme Océane Godard et AS16 de Mme Ségolène Amiot (discussion commune)

Mme Danielle Simonnet (EcoS). Je présenterai en même temps les amendements AS4 et AS3, qui visent à exclure respectivement les salariés de 57 ans et plus et ceux de 55 ans et plus du mécanisme de modulation de la durée d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle. Le projet de loi prévoit en effet une réduction des droits des salariés qui frapperait plus durement les seniors.

L'amendement AS4 concerne les 57 ans et plus, dont la durée d'indemnisation serait réduite jusqu'à six mois et demi. L'amendement AS3 concerne également les 55-56 ans, dont la durée d'indemnisation serait réduite jusqu'à deux mois. Ces travailleurs sont ceux qui rencontrent les plus grandes difficultés pour retrouver un emploi. Il est par conséquent injuste et incohérent de faire peser sur eux l'essentiel de l'effort.

Je le répète : même dans le cas d'une rupture conventionnelle, les rapports entre salariés et employeurs sont asymétriques et le salarié est dans une position de subordination. Il est donc faux de dire que la séparation se fait toujours à l'amiable : le rapport de force est en faveur de l'employeur et bon nombre de salariés n'ont pas le choix – ils peuvent très bien être menacés d'autres types de poursuites. Par ailleurs, saisir les prud'hommes n'est pas si simple, surtout depuis que les droits des salariés en la matière ont eux aussi été remis en cause.

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). L'amendement AS17 tend également à limiter la casse en protégeant les plus de 57 ans des réductions de droits à l'assurance chômage prévues par le texte. Je vous invite de nouveau, chers collègues, à lire l'excellent rapport de M. Bazin qui, en page 16, écrit : « *près de 40 % des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle déclarent qu'ils auraient démissionné si ce dispositif n'avait pas existé* ». Le calcul est simple : si 40 % des salariés seraient partis, cela signifie que 60 % auraient voulu rester en poste et ont involontairement perdu un emploi. Dans 60 % des cas, la rupture

conventionnelle individuelle est donc un licenciement déguisé. Voilà les gens auxquels vous allez faire les poches !

M. Yannick Monnet (GDR). Mon amendement est un amendement de repli – à tel point que je ne suis pas certain que nous voterions le texte même s’il devait être adopté...

Nous voulons exclure du dispositif les personnes les plus fragiles, c’est-à-dire celles qui ont plus de 55 ans. Les politiques de l’emploi sont un échec : on ne peut pas parler de réussite avec un taux de chômage de 8 % alors qu’on nous avait annoncé le plein emploi – et encore ne s’agit-il que des personnes qui déclarent leur situation. Le chômage progresse, les droits reculent : le résultat, c’est beaucoup plus de précarité.

Or, dans une situation précaire, surtout lorsque l’on est un peu âgé, il est encore plus difficile de retrouver du travail : la précarité et la perte de confiance en soi et de moyens qui l’accompagnent neutralisent la capacité à retrouver un emploi. C’est un cycle infernal, que ce texte entérine. Dans une période difficile, il faudrait au contraire davantage protéger les gens.

Mme Océane Godard (SOC). Mon amendement tend aussi à exclure les demandeurs d’emploi âgés de plus de 55 ans du champ de la réforme.

Je regrette que nous n’évoquions pas, dans nos échanges, la réalité du marché du travail. Celui-ci n’est pas composé uniquement de contrats à durée indéterminée à temps plein : la part des contrats courts augmente – ils ont représenté près de 90 % des recrutements au cours du dernier trimestre – et les temps partiels explosent.

Celles et ceux qui sont le plus concernés sont les seniors, les jeunes et les personnes peu qualifiées. Face à cette précarisation du marché de l’emploi, nos politiques doivent par conséquent assurer une protection minimum pour les publics les plus fragiles. Or le taux d’emploi des seniors est très faible. Pour toutes ces raisons, nous nous abstenons sur le texte, même si cet amendement était adopté.

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). À plusieurs reprises, que ce soit à l’occasion de l’examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) ou d’un projet de loi visant à aménager l’emploi des seniors – pardon d’employer ce terme –, notre commission a débattu de la façon dont nous pourrions valoriser ces derniers. Nous faisons justement le constat que les personnes de plus de 50 ou 55 ans privées de travail avaient toutes les peines du monde à retrouver un emploi ou à accéder à des formations, le tout avec la perspective de ne pouvoir partir à la retraite que bien après 60 ans.

Or voilà qu’il est question de les priver de plusieurs mois de droits au chômage parce qu’elles auraient accepté une rupture conventionnelle : vous détricotez d’un côté ce que vous aviez tricoté de l’autre. Vous pleurez devant la

difficulté des plus de 55 ans à retrouver un emploi, mais vous voulez leur supprimer en plus la possibilité de survivre pendant cette période !

M. le rapporteur. Océane Godard évoque à juste titre la réalité du marché du travail, incontestablement plus difficile pour les seniors. Espérons que le récent accord relatif à l'emploi des salariés expérimentés, qui prévoit un accompagnement intensif et personnalisé ainsi que le renforcement des négociations sur ces questions, porte ses fruits. L'emploi des seniors doit véritablement être considéré comme une cause nationale, tant il conditionne l'accès aux droits.

L'accord dont nous discutons ne fait cependant pas complètement abstraction de cette réalité, puisqu'il prévoit une durée d'indemnisation maximale plus longue de cinq mois et demi pour les plus de 55 ans ainsi que la possibilité de bénéficier d'une durée d'indemnisation alignée sur le régime de droit commun après examen du projet professionnel par France Travail.

Les seniors ne sont en outre pas la catégorie la plus concernée par les ruptures conventionnelles individuelles, qui sont le seul mode de rupture couvert par le texte. Ceux qui feront ce choix pourront néanmoins conserver la même durée d'indemnisation. Je me réjouis que le dialogue social ait permis d'ajouter ces clauses qui n'étaient sans doute pas initialement envisagées par le Gouvernement. C'est pourquoi je vous invite à les respecter et à adopter le texte dans une version conforme à celle du Sénat.

Avis défavorable à l'ensemble des amendements.

M. Christophe Mongardien (EPR). Ces amendements sont en quelque sorte satisfaits, puisque le protocole d'accord traite spécifiquement du cas des travailleurs âgés qui ont des difficultés à retrouver un emploi. Je ne comprends pas donc pas leur objectif.

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Le texte qui nous est proposé est tout de même plus sévère envers les plus de 55 ans.

Nous avons effectivement examiné en juin dernier un texte relatif à l'emploi des personnes de plus de 55 ans – les seniors, comme on a tendance à les appeler. À cette occasion, nous avons fait un pari sur leur emploi. Or, ce pari, ce n'est pas nous qui risquons de le perdre, mais les personnes concernées, alors qu'elles n'ont pas choisi d'y participer.

C'est trop facile : d'un côté, vous essayez de déployer une politique pour les plus de 55 ans, en croisant les doigts pour qu'elle fonctionne et qu'elle booste leur capacité à être embauchés, tout en sachant que, pour l'heure, la situation est catastrophique ; de l'autre, vous voulez réduire leurs droits au chômage au cas où cette politique ne fonctionnerait pas. Face, tu perds ; pile, je gagne.

M. Gaëtan Dussaussy (RN). J'apporte ma petite pierre à l'édifice du travail d'archéologie des rapports de la Dares engagé par La France insoumise.

M. Clouet s'est référé à une note de 2013 pour affirmer que, dans la majorité des cas de rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur, les salariés auraient souhaité rester en poste.

Plus récemment, dans une analyse citée dans le rapport sur le très mauvais PLFSS adopté l'hiver dernier, la Dares indique au contraire que 75 % des ruptures conventionnelles se substituent à des démissions. Il ne s'agit pas d'accuser qui que ce soit, mais, à l'évidence, les ruptures conventionnelles déstabilisent considérablement le marché du travail, la pérennisation d'emplois de qualité et la projection à moyen et à long terme des très petites, petites et moyennes entreprises – c'est l'une des conclusions de la mission « flash » consacrée aux chiffres du chômage.

Je me souviens d'ailleurs que la gauche s'était mobilisée en 2008 contre la création des ruptures conventionnelles, arguant qu'elles déséquilibraient le rapport de force entre l'employé et l'employeur au moment de la négociation de fin de contrat. Il est donc amusant de l'entendre les défendre aujourd'hui.

Enfin, que les socialistes donnent des leçons au sujet du chômage alors qu'il avait dépassé les 10,5 % sous le mandat de François Hollande est un peu fort de café. Je partage cependant leur colère à l'égard de la Macronie, dont l'action se traduit par une hausse du chômage pour le cinquième trimestre consécutif malgré ses efforts pour exclure du calcul de l'Institut national de la statistique et des études économiques une multitude d'éléments comme la sous-activité ou le halo du chômage. Acceptez les critiques, chers collègues, parce que, grand Dieu, vous les méritez !

M. Yannick Monnet (GDR). Il ne faut pas dire n'importe quoi : s'opposer à cet avenant ne revient pas à défendre la rupture conventionnelle, mais à refuser une réduction des droits.

Le rapporteur affirme que les personnes plus âgées sont moins concernées par le texte, mais 19 % des ruptures conventionnelles sont conclues par des personnes de plus de 50 ans. Les droits sont réduits de deux mois pour les 55-57 ans et de six mois et demi pour les plus de 57 ans. Au vu de la difficulté des seniors à retrouver du travail, lorsque l'on réduit les droits de personnes qui, à 57 ans, ont encore sept ans de travail devant elles, on place automatiquement les gens dans une situation de précarité. Telle n'est peut-être pas votre intention, mais ce serait la conséquence directe de la transposition de cet avenant.

La commission rejette successivement les amendements.

Amendement AS15 de Mme Ségolène Amiot

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). Là encore, il s'agit de limiter la casse en empêchant que les demandeuses et demandeurs d'emploi les plus précaires ne perdent leurs droits. Le nombre de chômeurs de longue durée a augmenté de 8 % en

un an. Dans le même temps, c'est chez les seniors que l'usage de la rupture conventionnelle a le plus augmenté.

D'ici la fin de l'année, 55 000 personnes perdront entre trois et six mois d'assurance chômage pour avoir signé une rupture conventionnelle – sans doute après avoir entendu un député de droite leur avoir vanté ce dispositif en 2008.

Nous sommes en désaccord sur le principe même qui sous-tend vos arguments : il est faux de dire qu'un employeur et un salarié discutent sur un pied d'égalité. Vous parlez de « *séparation apaisée entre l'employeur et le salarié* ». Bien sûr ! On pourrait aussi parler de négociation douce entre sous-traitant et donneur d'ordre, de discussion pacifiée entre locataire et propriétaire, d'échange amical entre emprunteur et banquier. En réalité, tout le monde sait que la discussion en entreprise repose sur un rapport de force et qu'un salarié signe parfois un bout de papier non pas parce qu'il est d'accord avec ce qui y est écrit, mais parce qu'il craint ce qui passerait s'il ne le signait pas. Voilà pourquoi on a inventé le code du travail, que nous défendons.

M. le rapporteur. L'assurance chômage est fondée sur un principe contributif et obéit à une logique assurantielle. En fixant des conditions de revenus pour en bénéficier, on reviendrait sur notre modèle même de sécurité sociale, qui veut qu'on contribue en fonction de ses revenus et qu'on reçoive en fonction de ses besoins. Les personnes doivent être assurées contre la perte d'emploi quel que soit leur niveau de revenu. Revenir sur ce principe me dérange.

Je note d'ailleurs que vous y allez parfois gaiement dans vos argumentations mais que, en l'occurrence, vous avancez masqués, puisque ce que vous proposez est une suppression déguisée de l'article : si votre amendement était adopté, le texte ne concernerait plus que 2 % des salariés.

Avis défavorable.

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). Nous proposons en effet une expérimentation : voyons ce qui se passe pour 2 % des salariés, protégeons les 98 % restants, et nous pourrions ensuite discuter.

Quant à votre analyse générale selon laquelle l'assurance chômage reposerait sur un principe contributif, elle est fautive : de 1958 à 1979, l'Unedic a d'abord géré un régime complémentaire, qui ouvrait notamment droit à une allocation forfaitaire pour des primo-entrants sur le marché du travail, des jeunes de l'enseignement professionnel et technique ou des femmes à la recherche d'un emploi après un premier enfant. Le principe de contributivité, n'est apparu qu'à la faveur de contre-réformes postérieures.

M. Nicolas Turquois (Dem). Je réagis assez vivement aux propos de M. Clouet sur les relations au sein de l'entreprise. Je ne nie pas que certaines relations puissent être déséquilibrées et toxiques mais, dans l'immense majorité des

cas, la relation entre les employés et l'employeur est équilibrée, chacun ayant besoin de l'autre : un chef d'entreprise qui maltraite ses employés pénalisera son entreprise.

J'en ai marre de ces poncifs sur la relation toxique qu'entretiendraient les employeurs à l'égard de leurs employés. Dans certains cas, c'est l'employé qui peut être à l'origine de cette relation toxique. La rupture conventionnelle a d'ailleurs été créée précisément pour faciliter le départ de salariés qui ont un rapport particulier à l'emploi. Je veux dénoncer ces propos systématiquement hostiles aux employeurs.

La commission rejette l'amendement.

Amendements AS11, AS12, AS13 et AS14 de M. Hadrien Clouet (discussion commune)

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Je ne doute pas que M. Bazin verra très clair dans notre jeu avec cette série d'amendements. L'amendement AS11 pose un principe, tandis que les trois suivants sont des amendements de repli afin que chacun puisse y trouver son compte.

L'idée est simple : nous proposons d'exclure une partie des salariés, notamment ceux qui toucheraient l'indemnité la plus faible, pour n'inclure dans le dispositif que ceux qui percevraient entre trois et six fois le Smic – selon nos amendements. Nous souhaitons ainsi, comme tout à l'heure, lancer une expérimentation afin de limiter la casse, au cas où votre système se révélerait défavorable aux salariés.

Enfin, monsieur Turquois, quand bien même on aurait le meilleur employeur du monde, qui respecte les lois et ses salariés, il conserverait toujours l'avantage du rapport de force car il détient les moyens de production et les cordons de la bourse pour verser les salaires. L'employeur étant le donneur d'ordre, c'est lui qui fixe les conditions dans lesquelles travaille le salarié, ce qui déséquilibre forcément le rapport de force entre l'employeur et l'employé. C'est la base. Mais si vous n'êtes pas d'accord avec moi, je vous invite à des lectures plus complexes, notamment celle de Marx.

M. le rapporteur. J'ai déjà lu Marx ! Vous voulez mieux protéger les salariés. Néanmoins, chacun de vos amendements produirait l'effet inverse de celui escompté : il pourrait inciter à négocier une rupture assortie d'une indemnité plus faible, ce qui affecterait les droits au chômage.

Je vous invite à retirer vos amendements ; à défaut, avis défavorable.

M. Nicolas Turquois (Dem). J'aimerais inviter Mme Amiot à créer une entreprise et à gérer des salariés.

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Je suis déjà patron et j'ai déjà quatre salariés, je vous remercie.

M. Nicolas Turquois (Dem). Quand un salarié occupant une place stratégique dans l'entreprise est très régulièrement absent ou en retard, ou qu'il rencontre des difficultés au travail, quel en est l'impact pour l'entreprise dans son ensemble ? Il n'existe pas que des grandes entreprises : des dizaines de milliers de petites et moyennes entreprises peuvent se retrouver en difficulté en raison du comportement inadapté de certains salariés.

La commission rejette successivement les amendements.

Amendement AS10 de Mme Ségolène Amiot

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). Il s'agit aussi d'un amendement de repli, qui vise à restreindre le dispositif aux cas où les salariés sont à l'initiative de la rupture du contrat. Depuis le début, vous dites qu'ils choisissent de signer une RCI. Mais vous incluez aussi dans les personnes pénalisées celles et ceux dont le contrat est rompu à l'initiative de l'employeur, ce qui est contradictoire.

C'est d'ailleurs l'occasion de revenir sur la question de l'équilibre. La Cour de cassation a défini clairement le contrat de travail : « *Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur, qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives.* »

Si vous n'êtes pas d'accord avec le droit, réécrivez-le : nous sommes députés, nous sommes là pour ça ! Comment pouvez-vous soutenir qu'il n'y a pas de lien de subordination dans le monde du travail, alors que la Cour de cassation et le code du travail définissent précisément le contrat de travail par ce critère ? Ouvrez un dictionnaire : la subordination désigne une relation d'autorité et de commandement d'une personne sur une autre.

Si tout allait bien, les gens papillonneraient, feraient des pique-niques ensemble, discuteraient de leur rémunération, et ne concluraient pas de contrats de travail. Or on a précisément fait le choix d'en établir. C'est bien pour fixer et réguler un rapport de force.

M. le rapporteur. Nous avons des visions du monde différentes. Je considère que les parties peuvent conclure des accords libres et éclairés. Je ne dis pas que c'est systématiquement le cas, mais le rapport de force n'est pas toujours déséquilibré.

En discriminant les droits selon la personne à l'initiative de la rupture conventionnelle, vous établissez une présomption d'abus infondée sur les procédures à l'initiative de l'employeur, avec un risque de rupture d'égalité devant la loi. Il appartient au juge de requalifier en licenciement une rupture conventionnelle qui ne reposerait pas sur le consentement libre du salarié.

On observe que les licenciements qui sont remplacés par des ruptures conventionnelles individuelles n'auraient pas donné lieu à des contentieux mais plutôt à des licenciements amiables. Les relations conflictuelles entre l'employeur

et le salarié et le rapport de force que vous décrivez empêchent, dans la majorité des cas, d'aboutir à des ruptures conventionnelles. À cet égard, cet amendement n'est pas cohérent avec les précédents, puisque, lorsque la rupture conventionnelle est à l'initiative de l'employeur, il a tendance à fixer une indemnité plus importante.

Je vous invite à retirer votre amendement ; à défaut, avis défavorable.

Mme Sandrine Rousseau (EcoS). Je soutiens cet amendement. Le terme subordination désigne la soumission. Cela ne signifie pas pour autant que l'employeur fasse subir des mauvais traitements, mais que le droit définit une situation de soumission assortie de limites à l'intérieur desquelles le salarié n'est pas autorisé à dire non.

Vous supposez que la rupture conventionnelle intervient dans le cadre d'un rapport d'égalité entre le salarié et l'employeur. Or, en règle générale, tel n'est pas le cas puisqu'il existe un lien de subordination. Pourquoi est-ce si difficile à reconnaître ? Il ne s'agit pas d'une idée révolutionnaire mais de constater ce qu'est une relation de travail classique.

Par ailleurs, lors de l'examen du PLFSS, nous avons discuté de la socialisation des indemnités de rupture conventionnelle. Cette procédure ouvre des droits. Pourquoi vouloir réduire ceux d'une catégorie de la population – les plus de 55 ans – dont on sait qu'elle fait déjà l'objet d'une très forte discrimination dans le monde du travail ?

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). M. le rapporteur évoque une présomption d'abus ; je lui réponds qu'il s'agit au contraire d'une garantie de droits. Vous vous dites : ouvrons la porte aux abus et donnons-nous rendez-vous plus tard pour vérifier s'il y en a eu. De mon côté, je propose de les prévenir, ce qui nous fera gagner du temps : il ne sera nullement besoin de rédiger un nouvel avenant pour corriger les dérives qu'aura engendrées celui que vous proposez. C'est l'éternel débat entre prévenir et guérir, qui se pose dans les mêmes termes dans le PLFSS ; vous noterez la cohérence générale.

Enfin, s'agissant de la note de la Dares, le député du Rassemblement national qui l'a évoquée l'aura sans doute lue très rapidement. Or cette note est très claire : les ruptures conventionnelles se sont substituées aux licenciements économiques – colonne de gauche en page 5.

Il existe deux manières de procéder. La première, utilisée dans la note de 2013 que j'évoquais, consiste à interroger les salariés sur leur ressenti : souhaitent-ils rester en poste ? Il s'agit d'une approche déclarative, purement qualitative. La seconde, employée dans la note de juin 2018, repose sur une estimation : elle consiste à analyser la courbe d'évolution conjoncturelle des licenciements, notamment au moment de l'instauration des ruptures conventionnelles. À cette aune, il ressort du graphique n° 2 en page 7 que près de la moitié des licenciements économiques observés sur la période ont été remplacés par des ruptures conventionnelles.

M. Gaëtan Dussausaye (RN). Au-delà du mépris pathologique dont fait preuve La France insoumise, je vous recommande d'être plus attentifs aux exposés sommaires de vos amendements. Ainsi, d'après celui de l'amendement AS30, qui sera bientôt examiné, « 12 % des licenciements personnels ont été évités, transformés en ruptures conventionnelles ». Je vous invite donc à vous accorder sur vos propres chiffres, le débat n'en sera que plus intéressant.

La commission rejette l'amendement.

Amendements AS21 de Mme Ségolène Amiot, AS6 de Mme Karine Lebon et AS7 de Mme Danielle Simonnet (discussion commune)

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Monsieur Bazin, nous n'avancerons pas masqués sur cet amendement, nous serons limpides : nous proposons de reporter l'entrée en vigueur de ce texte à juillet 2027, soit – je vous le donne en mille – après l'élection présidentielle. Jean-Luc Mélenchon sera alors élu Président de la République, ce qui nous laissera trois mois pour abroger cet avenant et revenir à une situation plus confortable pour l'ensemble des salariés de notre pays.

Continuez à faire ce que vous faites si bien depuis dix ans de macronisme : continuez à passer des textes en force et à vous asseoir sur la volonté populaire. Dans un an, nous abrogerons la totalité de vos mesures.

Différer l'entrée en vigueur évitera que, après un bilan tout pourri de dix années de macronisme, vous ne nous imposiez votre testament tout aussi pourri, puisque nous pourrions le révoquer dès notre arrivée au pouvoir.

M. Yannick Monnet (GDR). Si je ne sais pas encore pour qui je voterai en 2027, je sais pour qui je ne voterai pas.

J'ai cosigné cet amendement AS6, mais ne prendrai pas part au vote, car je ne suis actuellement pas membre de la commission.

Votre texte ne réglera pas la question des relations entre les employeurs et les employés : elles dépendent de la taille des structures, du tissu économique et de nombreux autres éléments qui mériteraient d'être examinés de plus près. Par ailleurs, je rappelle que le code du travail régit précisément l'organisation de cette relation.

Ce recul des droits me pose un problème car il constitue une atteinte à la valeur travail. L'indemnisation sert à protéger la force de travail : lorsqu'elle n'est plus mobilisée pour tout un tas de raisons, celle-ci a besoin d'être préservée pour pouvoir être remobilisée par la suite. Si nous faisons reculer les droits, nous abîmons la force de travail et portons atteinte à la valeur travail et à la capacité de remobilisation des salariés. C'est pourquoi nous voterons contre ce projet de loi.

Nous entendons beaucoup votre président, Laurent Wauquiez, parler de la valeur travail – il n'est d'ailleurs pas le seul –, mais encore faudrait-il la définir.

Mme Danielle Simonnet (EcoS). Il faut différer l'entrée en vigueur du texte au 1^{er} mai 2027, pour plusieurs raisons. D'abord, le calendrier d'application initial est contraint. Le Gouvernement espérait une application dès l'automne 2026 mais l'organisme France Travail a lui-même indiqué qu'il ne pourrait être prêt avant le 1^{er} novembre.

Ensuite, cet accord a été imposé aux organisations syndicales, qui ne l'ont signé que par crainte d'un texte encore plus défavorable, sans y adhérer. Du reste, nous constatons ici que nos désaccords sont profonds.

Par ailleurs, je ne crois pas qu'un seul d'entre vous ait rencontré, dans sa circonscription, de salariés favorables à une réduction de leurs droits et de leurs indemnités dans le cadre des ruptures conventionnelles. Personne ne demande qu'on casse ces droits, notamment ceux des salariés les plus âgés, dont les difficultés pour retrouver un emploi sont incontestables et s'aggravent.

Dans le cadre de l'élection présidentielle, il y a un enjeu démocratique à laisser les citoyens et les citoyennes définir quelle orientation politique ils souhaitent pour le pays. Cela étant dit, que chacun garde la tête sur les épaules et fasse preuve d'humilité : quand c'est le sort de tous les salariés qui est en jeu, une attitude plus unitaire afin d'éviter la défaite, donc de nouveaux reculs sociaux, ne ferait de mal à personne.

M. le rapporteur. Il serait pertinent de reporter l'entrée en vigueur s'il existait des difficultés techniques ou opérationnelles. Or tel n'est pas le cas en l'espèce.

Il est de notre responsabilité de transposer sans délai l'accord qui a été trouvé. Le rejet du texte en première lecture à l'Assemblée a déjà retardé sa mise en œuvre ; il faut désormais avancer.

Vos amendements visent à repousser l'entrée en vigueur du texte au-delà d'une échéance électorale – l'élection présidentielle – afin qu'il ne s'applique jamais. Je sais également pour qui je ne voterai pas – je me sens d'ailleurs plus proche de M. Roussel que de M. Mélenchon. Quant à ma fin de vie politique, ce sont mes électeurs qui en décideront.

Monsieur Monnet, les droits des personnes qui perdent involontairement leur emploi ne reculeront pas. Les salariés qui concluent une rupture conventionnelle individuelle ont d'autres perspectives ; leur force de travail ne serait donc pas malmenée. Quant aux personnes vulnérables ou qui auront des difficultés à retrouver un emploi, leurs droits ne reculeront pas dès lors que leur contrat de travail aura été rompu selon d'autres modalités que la RCI.

Ce texte ne concerne qu'un seul mode de rupture. Pour les autres, les durées d'indemnisation ne sont absolument pas modifiées. La portée de l'avenant est donc très limitée : les salariés qui refuseraient de voir la durée de leur indemnisation réduite choisiront un autre mode de rupture.

M. Christophe Mongardien (EPR). Je ne comprends pas l'objectif de ces amendements. Si M. Mélenchon était élu Président de la République, il supprimerait la rupture conventionnelle, puisqu'il y est opposé. Or une telle suppression ne serait pas favorable aux salariés.

La commission rejette successivement les amendements.

Amendement AS32 de M. Hadrien Clouet

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). Il s'agit, à tout le moins, d'obtenir un rapport qui retrace l'évolution des ruptures conventionnelles à partir de l'entrée en vigueur de la loi.

Le principe qui sous-tend ce texte nous pose un problème : il repose sur l'idée que si on tape sur la tête des gens, ils trouveront un emploi. Or sur le site de France Travail, on compte environ une annonce en ligne pour dix personnes en recherche d'emploi. De manière générale, les offres d'emploi, même en dehors de celles diffusées par cet opérateur, sont insuffisantes pour répondre à la demande. Ce n'est donc pas en mettant la pression sur les demandeurs d'emploi que vous favoriserez le retour à l'emploi, mais bien en créant des emplois.

Par ailleurs, monsieur Dussausaye, si je donne les bons chiffres, c'est pour vous aider – je ne cherche pas à être spécialement désagréable. Malheureusement, vous confondez, d'une part, une étude de 2018 avec une autre de 2025 ; d'autre part, les licenciements pour motif personnel avec ceux pour motif économique. Vous prenez donc pour référence à la fois des mauvaises dates et des mauvaises catégories ; c'est un peu gênant.

M. le rapporteur. La Dares assure déjà un suivi statistique annuel et trimestriel particulièrement détaillé de l'évolution des ruptures conventionnelles. Par ailleurs, des études – notamment la note de l'Institut des politiques publiques de novembre 2025 – mesurent régulièrement l'effet de substitution entre les ruptures conventionnelles et les licenciements.

Avis défavorable

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). Ce rapport permettrait de fournir trois éléments spécifiques que vous ne retrouverez pas dans les données mensuelles et trimestrielles de la Dares. Premièrement, il s'agit d'évaluer les ruptures conventionnelles qui seraient des licenciements déguisés, ce qui permettrait de croiser les enquêtes déclaratives et les évaluations ex-post relatives aux effets de substitution. Deuxièmement, ce rapport permettrait de formuler des recommandations pour limiter cet effet. Troisièmement, il pourrait servir de base à une feuille de route destinée à empêcher que les ruptures conventionnelles ne soient utilisées pour contourner la loi. Ce rapport compléterait ainsi les excellentes statistiques de la Dares.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle **adopte** l'article unique **non modifié**.

Titre

Amendements AS28 de Mme Ségolène Amiot et AS27, AS30 et AS29 de M. Hadrien Clouet (discussion commune)

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Il s'agit de faire œuvre utile car, après dix années de macronisme, la majorité des gens ont pris l'habitude d'entendre des contrevérités, de constater que les titres des projets de loi annoncent exactement l'inverse de leur contenu et d'écouter des discours où on dit blanc tout en faisant noir.

Nous proposons, au contraire, de rétablir un discours de vérité et d'expliquer clairement l'objectif de ce texte, à savoir priver de six mois d'assurance chômage les salariés seniors qui ont recours à une rupture conventionnelle.

Nous ne nions pas avoir toujours été opposés à ce dispositif – nous l'avons expliqué en long, en large et en travers. Seulement, c'est contre la réduction collective des droits au chômage que nous nous battons aujourd'hui. D'une façon générale, nous nous opposons à ce texte qui vise à raboter un droit pour l'ensemble des salariés, à savoir le droit à la survie lorsqu'ils se trouvent privés d'emploi.

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). En guise de baroud d'honneur, ces amendements visent à changer au moins le titre pour le rendre conforme au contenu du texte. L'amendement AS27 tend ainsi à intituler le texte : « projet de loi visant à faire reculer les droits des salariés ayant eu recours à une rupture conventionnelle ».

Il ne s'agit pas de se prononcer sur le fond, auquel nous sommes opposés. Mais quitte à adopter un texte, autant en éclairer le contenu ; cela serait plus honnête et conforme au principe à valeur constitutionnelle de clarté des débats.

En retirant 400 millions d'euros de prestations aux demandeuses et aux demandeurs d'emploi, le texte opère une ponction moyenne de 133 euros sur l'ensemble de ces personnes, notamment sur les travailleuses et les travailleurs seniors. Pourtant, ces derniers sont les plus exposés au risque de pauvreté, *a fortiori* lors de la bascule entre l'assurance chômage et le versement de leur pension de retraite.

Face à ce constat, il s'agit de faire œuvre de clarté. Or la clarté n'a pas d'opinion philosophique ou politique très marquée. Par conséquent, j'espère qu'au moins sur ces questions de grammaire et de syntaxe, nous arriverons à nous mettre d'accord.

M. le rapporteur. Défavorable.

M. Gaëtan Dussausaye (RN). Je suis très étonné que vous ayez présenté l'amendement AS27 et non l'amendement AS30, qui vise à intituler le texte : « projet de loi visant à donner aux patrons voyous un nouveau moyen de pression sur les salariés ».

Par ailleurs, dans l'exposé sommaire, vous écrivez que la rupture conventionnelle « *ne permet pas aux salariés de tordre le bras à leur employeur* ». Mais pour qui vous prenez-vous ? Votre projet consiste-t-il à opposer les travailleurs aux patrons, à mener la lutte, voire la guerre des classes dans tous les sens ? Un tel projet est mortel.

Vous auriez pu évoquer les quelques patrons qui fraudent et commettent des abus ; nous l'entendons parfaitement et nous sommes prêts à agir pour faire respecter les droits des travailleurs. Toutefois, vous évoquez les « patrons voyous » comme s'il s'agissait d'une généralité, sans même nuancer cette expression dans l'exposé sommaire que vous êtes pourtant libres de rédiger à votre guise. Cela en dit long sur l'état d'esprit de La France insoumise, ainsi que sur l'attitude que chacun doit adopter face à vous.

Je me tourne de nouveau vers les macronistes : voilà les gens que vous avez fait élire – des gens qui insultent ceux qui entreprennent dans notre pays, qui y relancent l'activité, qui créent de l'emploi et qui permettent à des Français de travailler. Bravo pour le résultat ! (*Exclamations parmi les députés du groupe LFI-NFP.*)

M. Nicolas Turquois (Dem). M. Clouet nous a fait une démonstration de grammaire et de syntaxe. Or ce texte n'étant pas rétroactif, la mention « ayant eu recours à une rupture conventionnelle » est incorrecte : le projet de loi concerne ceux qui souhaiteraient y recourir par la suite. En matière de grammaire et de syntaxe, il peut donc passer !

Vous versez dans la provocation permanente, vous cherchez à diviser notre pays en opposant les uns aux autres – en l'occurrence, les employeurs et les employés. La réalité de la vie en entreprise n'est pourtant pas celle-là. Je dénonce donc haut et fort cette proposition de titre, qui cherche à dresser les uns contre les autres, alors que notre pays a besoin d'unité et que nous devons nous efforcer de rapprocher les positions.

M. Hadrien Clouet (LFI-NFP). Je vous présente mes excuses pour ne pas avoir pris le temps de défendre les trois amendements successivement. L'amendement AS30 vise en effet à proposer un nouveau titre afin d'indiquer que ce texte vise à donner aux patrons voyous de nouveaux moyens de pression sur les salariés.

Je ne pense pas pour autant que tous les patrons soient des voyous. Le fait que je critique les patrons voyous suscite une levée de boucliers, mais personne ne m'empêchera de les critiquer – ni vous, ni quiconque. Oui, les patrons voyous sont

un problème. Et oui, donner plus de moyens de pression à des patrons voyous, c'est un problème tant pour les salariés que pour les patrons qui se comportent bien.

Je suis d'ailleurs choqué que vous vous sentiez heurtés en votre for intérieur parce qu'on critique des voyous. J'assume donc totalement cet amendement.

Enfin, monsieur Turquois, le titre d'un texte de loi s'applique dès son entrée en vigueur. Or ce texte concernera bien, à ce moment-là, les gens qui auront effectivement conclu une rupture conventionnelle par le passé. Il n'y a donc aucun problème de concordance des temps ; je me tiens toutefois à votre disposition pour poursuivre ce débat grammatical plus tard.

M. Éric Michoux (UDR). M. Clouet a parlé de patrons voyous. À l'évidence, il ne sait pas de quoi il parle puisqu'il n'a jamais été ni patron ni entrepreneur. Du reste, il ne connaît pas le travail non plus, n'ayant lui-même jamais travaillé.

En revanche, les voyous, ils connaissent ! Chez les extrêmes gauches, les narcotrafiquants, les fichés S, ils connaissent. (*Protestations parmi les députés du groupe LFI-NFP.*) D'ailleurs, toute cette équipe, dirigée par un gourou millionnaire... (*M. le président coupe le micro de l'orateur.*)

M. le président Frédéric Valletoux. Vous ne vous exprimez pas sur le fond du texte.

M. Éric Michoux (UDR). Vous m'interdisez de prendre la parole ! Je peux au moins m'exprimer une fois. Ils parlent de ce qu'ils ne connaissent pas et insultent les entrepreneurs, les artisans et les agriculteurs qui travaillent.

La notion de patrons voyous, ce n'est pas vous qui l'avez inventée, c'est Arnaud Montebourg. Or Arnaud Montebourg est devenu entrepreneur et n'adhère pas du tout à vos idées. C'est une vieille idée qui est incroyablement minable. Elle vous correspond totalement.

M. le président Frédéric Valletoux. Monsieur Michoux, alors que vous n'avez pas participé au débat, vous intervenez pour mettre le feu aux poudres. Arrêtez de porter des accusations qui ne sont pas à la hauteur de nos échanges, qui étaient sérieux et argumentés. Nous pouvons confronter des opinions très opposées, mais la commission n'est pas une foire d'empoigne.

M. Jean-François Rousset (EPR). Je suis navré de constater que la campagne est lancée et que la partie de ping-pong a commencé. Heureusement, le socle commun apporte un peu de modération et porte une vision de ce que sont l'entreprise, le travail et les lois sociales. Les propos qui viennent d'être échangés ne nous tirent pas vers le haut. Je le regrette, mais je resterai quand même là pour en témoigner.

La commission rejette successivement les amendements.

*L'ensemble du projet de loi est **ainsi adopté**.*

*

* *

*En conséquence, la commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'**adopter** le présent projet de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.*

– Texte adopté par la commission : <https://assnat.fr/znuoGw>

– Texte comparatif : <https://assnat.fr/6hawrH>

ANNEXE
TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À
L'OCCASION DE L'EXAMEN DU PROJET DE LOI

Projet de loi	Dispositions en vigueur modifiées	
<i>Article</i>	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
Unique	Code du travail	L. 5422-2