

PANORAMA STATISTIQUE SUR LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

Février 2026

Introduite en 2008, la rupture conventionnelle est un mode de séparation d'un commun accord qui représente une part non négligeable des ruptures de CDI. Dans la foulée de négociations sur le sujet conclues le 25 février 2026, l'Unédic fait le point.

Synthèse

En 2024,

- 515 000 ruptures conventionnelles individuelles ont été signées. Selon les secteurs, les ruptures conventionnelles représentent entre 8 % et 21 % des ruptures de CDI. Environ 4 sur 10 sont signées par des salariés et employeurs d'entreprises de moins de 10 salariés.
- 375 000 droits en ARE ont été ouverts à la suite d'une rupture conventionnelle. Ils représentent 19 % des ouvertures de droits. Les ouvertures de droit à la suite d'une rupture conventionnelle concernent majoritairement des ex-salariés en première moitié de carrière.
- En moyenne chaque mois, 565 000 allocataires sont indemnisés par l'Assurance chômage après une rupture conventionnelle, soit 20 % des allocataires indemnisés. Les dépenses d'allocations liées aux ruptures conventionnelles s'élèvent à 9,4 Md€ en 2024, soit 26 % des dépenses totales d'allocation. Les allocataires qui ouvrent un droit à la suite d'une rupture conventionnelle créent ou reprennent plus souvent une entreprise que les autres entrants à l'Assurance chômage (21 % contre 10 % pour l'ensemble des allocataires).
- 35 % des ouvertures de droit après une rupture conventionnelle sont concernées par un différé spécifique. Par rapport aux autres entrants, une plus grande part d'entre eux est concernée par la dégressivité (7 % contre 3 % pour l'ensemble des allocataires).

I. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, SÉPARATION D'UN COMMUN ACCORD QUI OUVRE LE DROIT À L'ASSURANCE CHÔMAGE

I.1. La création de la rupture conventionnelle en 2008

La rupture conventionnelle individuelle est issue de l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail ; les partenaires sociaux avaient souhaité mettre en place un nouveau mode de rupture des contrats à durée indéterminée (CDI), distinct de la démission ou du licenciement, « *permettant de sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie* ». L'article 12 de cet Ani prévoyait le versement de l'allocation chômage « *dans les conditions de droit commun dès que la rupture conventionnelle a été homologuée* ».

Cet Ani a été transposé par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (art. L. 1237-11 et suivants du code du travail). Le dispositif est entré en vigueur le 20 juillet 2008 (à la suite du décret d'application du 18 juillet 2008). Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture, qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Bien que la rupture conventionnelle ne soit pas constitutive d'un chômage involontaire, elle ouvre droit au bénéfice d'une indemnisation, dans les mêmes conditions que les allocataires ayant fait l'objet d'une rupture involontaire de leur contrat (art. L. 5422-1 2° du code du travail).

Autre mode de rupture d'un commun accord, **la rupture conventionnelle collective** est issue des ordonnances « Macron » de 2017 (ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, art. L. 1237-17 et suiv. du code du travail). C'est un dispositif de rupture d'un commun accord du contrat de travail, qui permet à l'entreprise de prévoir, par accord collectif validé par l'administration, des suppressions d'emploi, en dehors de tout licenciement et de raisons économiques. C'est un dispositif proche, en matière de mobilité externe, d'un accord de Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et des départs volontaires organisés dans le cadre d'un plan de départ volontaire. Il permet le bénéfice d'une indemnisation du chômage (art. L. 5422-1 3° du code du travail). Par ailleurs, le congé de mobilité (art. L. 1237-17 du code du travail) peut être négocié dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective. L'acceptation par le salarié de la proposition de ce congé emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé.

En matière fiscale et sociale, l'indemnité de rupture conventionnelle fait l'objet d'un régime dit de faveur (avec une exonération dans certaines limites de montant), semblable aux autres indemnités de rupture (art. 80 duodecies du CGI, art. L. 242-1, II, 7° du CSS, art. L. 136-1-1 5° du CSS). Le traitement social de l'indemnité de rupture conventionnelle a toutefois connu de récentes évolutions :

- Initialement, ce régime était assorti de la condition supplémentaire que le salarié ne bénéficie pas d'une pension de retraite de base à taux plein : l'objectif était de ne pas contourner les règles relatives au départ à la retraite (l'indemnité de départ en retraite ne bénéficie pas du régime de faveur) et éviter que les salariés ne soient incités à interrompre prématurément leur activité professionnelle.
- À partir de 2013, pour tenir compte de la différence de nature de cette indemnité « *consécutive à une rupture non imputable à une décision unilatérale de l'employeur créant un préjudice et fondant ainsi la nature de l'indemnité* », l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie au forfait social au taux de 20 %.
- Puis, à compter de septembre 2023, les indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle individuelle sont soumises à une nouvelle contribution spéciale dont le taux est fixé à 30 % sur la part des indemnités exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, indépendamment du statut du salarié au regard de ses droits à la retraite.
- La LFSS pour 2026 **réhausse**, à compter du 1^{er} janvier 2026, **le taux de cette contribution en la portant à 40 %** sur la fraction des indemnités de rupture conventionnelle exonérée de cotisations de sécurité sociale. L'objectif de la mesure est de dissuader de recourir à la rupture conventionnelle.

I.2. L'indemnisation chômage à la suite d'une rupture conventionnelle

Initialement, le législateur a réservé le droit à un revenu de remplacement aux salariés dont la rupture du contrat de travail était involontaire ou assimilée. Ce droit a ensuite été ouvert aux ruptures d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (rupture conventionnelle, rupture conventionnelle collective).

Le législateur n'a pas qualifié la rupture conventionnelle de situation de chômage involontaire. La rédaction des articles du code du travail opère en effet une distinction entre, d'une part, les salariés involontairement privés d'emploi et, d'autre part, les salariés dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle.

Extrait de l'article L. 5422-1 du code du travail :

« I.- Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure, et dont :

1° Soit la privation d'emploi est involontaire, ou assimilée à une privation involontaire par les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 ;

2° Soit le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du présent code ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation ;

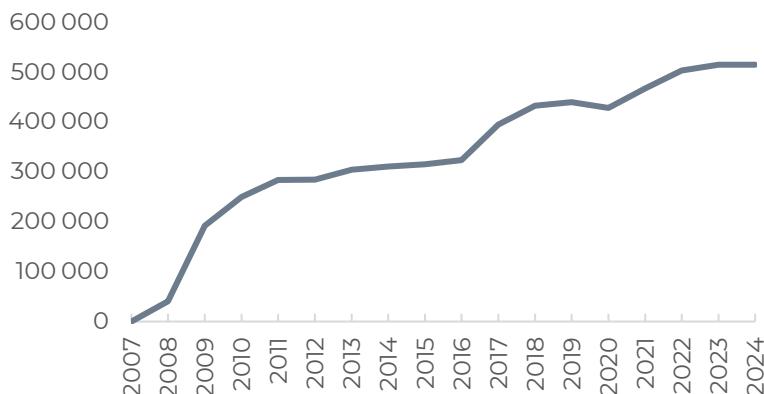
3° Soit le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du présent code. »

II. LES RUPTURES CONVENTIONNELLES EN FRANCE

II.1. En 2024, 515 000 ruptures conventionnelles individuelles ont été signées

En 2024, 515 000 ruptures conventionnelles individuelles¹ ont été signées en France (*Graphique 1*)². C'est 75 000 de plus qu'en 2019, soit une hausse de 17 % en cinq ans. Depuis son introduction en août 2008, le recours à la rupture conventionnelle a fortement progressé, quasi continûment, à l'exception de l'année 2020 avec la crise sanitaire. Les ruptures conventionnelles concernent majoritairement des salariés en première partie de carrière (*Graphique 2*)³.

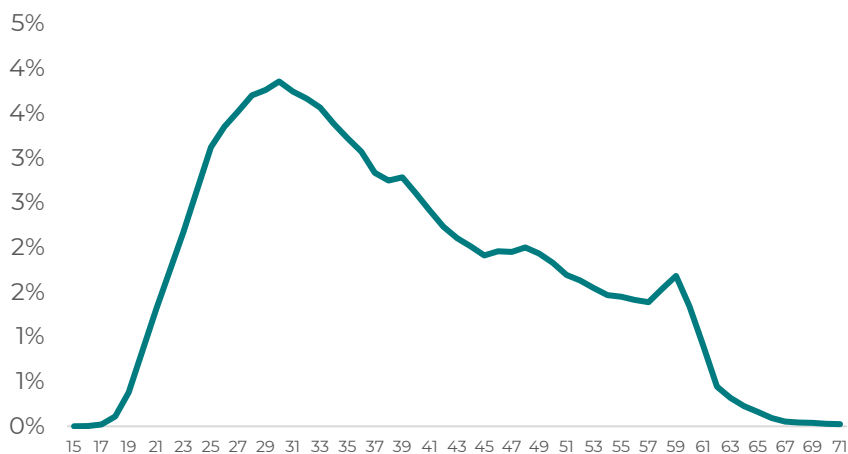
GRAPHIQUE 1 – NOMBRE ANNUEL DE RUPTURES CONVENTIONNELLES INDIVIDUELLES ENTRE 2008 ET 2024



Source : Dares, Mouvements de main-d'œuvre

Champ : ruptures conventionnelles de l'ensemble des secteurs d'activité

GRAPHIQUE 2 – RÉPARTITION DES RUPTURES CONVENTIONNELLES PAR ÂGE EN 2021



Source : Dares, « Les ruptures conventionnelles en 2021 », août 2022

¹ En 2024, 113 procédures de ruptures conventionnelles collectives ont été initiées et 86 procédures ont été validées. Environ 7 600 contrats étaient concernés. Source : Dares, « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations », janvier 2026

² Dares, « Les ruptures conventionnelles », janvier 2026

³ Dares, « Ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », mai 2013. Champ : fins de CDI entre 2009 et 2012

La rupture conventionnelle permet au salarié de bénéficier d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle au moins égale à un minimum légal qui dépend de l'ancienneté et du salaire.

Le **montant légal** de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle correspond à : ([art. R. 1234-2](#) et [art. R. 1234-4](#) du code du travail) :

$$\text{Indemnité légale} = [\text{nombre d'années d'ancienneté} \leq 10 \text{ ans} \times 1/4 \text{ du salaire de référence}] + [\text{nombre d'années d'ancienneté} > 10 \text{ ans} \times 1/3 \text{ du salaire de référence}]$$

À cette indemnité légale, peut être ajouté une indemnité issue de la négociation entre salariés et employeur ou déterminée par convention collective.

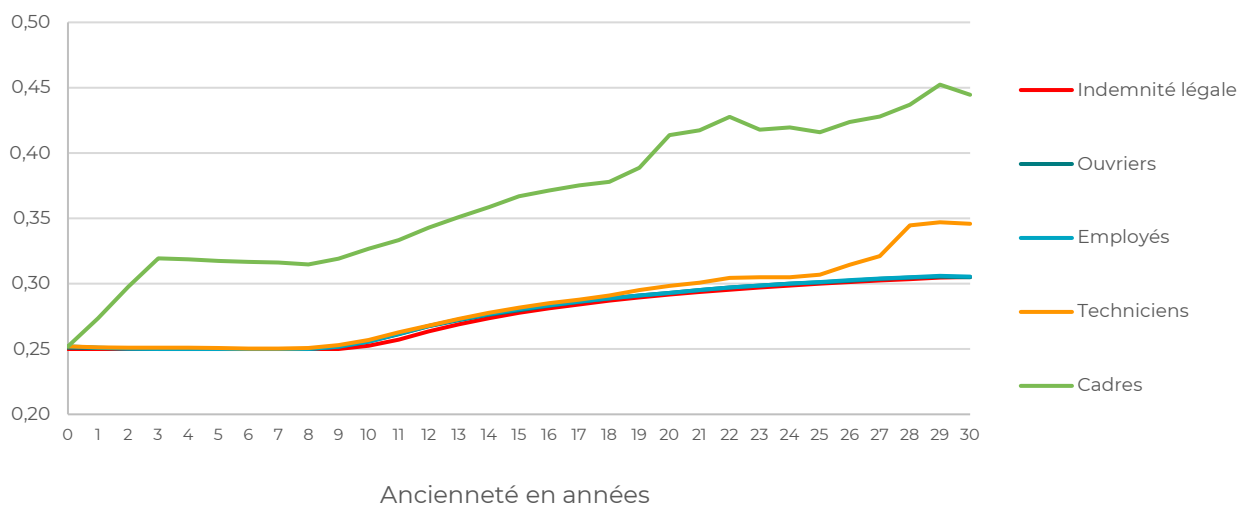
L'indemnité médiane de rupture conventionnelle s'élève à 1 465 €. Elle est globalement supérieure pour les cadres : leur indemnité médiane s'élève à 5 280 €, elle est de 1 000 € pour les employés ([Tableau 1](#)). Y compris à rémunération donnée, les indemnités de rupture obtenues par les cadres sont en moyenne plus élevées que pour les autres salariés et l'écart est croissant avec l'ancienneté ([Graphique 3](#)). Cet écart s'expliquerait principalement par des conventions collectives plus favorables et un pouvoir de négociation plus important, leur permettant d'obtenir des indemnités supérieures au minimum légal.

TABLEAU 1 – INDEMNITÉS MÉDIANES PERÇUES, PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ET PAR ANCIENNETÉ

	Indemnité médiane			
	Ensemble des salariés ayant signé une rupture conventionnelle	Salariés d'ancienneté inférieure à 3 ans	Salariés d'ancienneté entre 3 et 10 ans	Salariés d'ancienneté supérieure à 10 ans
Employés	1 000 €	580 €	2 210 €	8 810 €
Ouvriers	1 100 €	610 €	2 390 €	9 990 €
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise	2 330 €	1 010 €	3 470 €	15 680 €
Cadres	5 280 €	2 000 €	6 840 €	32 170 €
dont cadres dirigeants	12 730 €	2 830 €	11 510 €	62 360 €
Total	1 465 €	720 €	2 900 €	13 700 €

Source : Dares, « Les ruptures conventionnelles en 2021 », août 2022

GRAPHIQUE 3 – INDEMNITÉS MÉDIANES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN MOIS DE SALAIRE, SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE, EN 2021



Source : [Dares, « Les ruptures conventionnelles en 2021 », août 2022](#)

En 2024, 450 000 entreprises ont signé une rupture conventionnelle, soit **38 % des entreprises du secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs**.

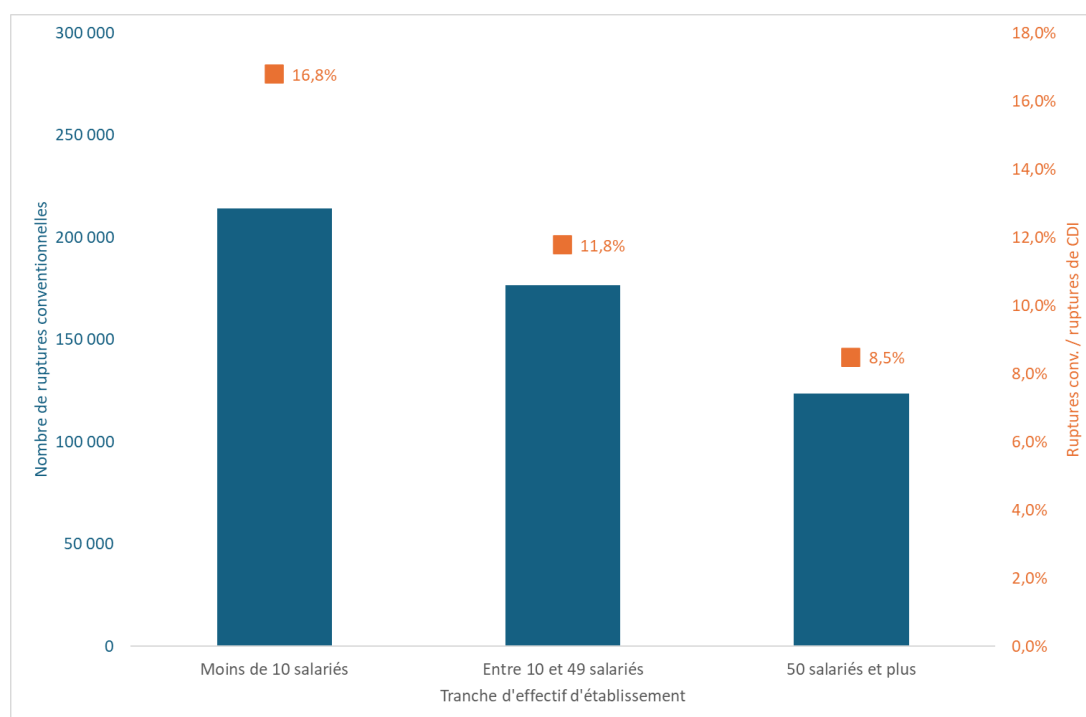
Les établissements ne sont pas représentés de la même façon dans les ruptures conventionnelles selon leur taille ou leur secteur d'activité. Le **Graphique 4** montre, pour trois tranches d'effectif d'établissement, le nombre total de ruptures conventionnelles (axe de gauche) et la part des ruptures conventionnelles dans l'ensemble des ruptures de CDI (axe de droite) pour l'année 2024 : **les ruptures conventionnelles de salariés d'établissements de moins de 10 salariés représentent presque la moitié des ruptures conventionnelles (42 %) ⁴**.

La part des ruptures conventionnelles dans l'ensemble des ruptures de CDI est également supérieure en moyenne parmi les établissements de petite taille : sur l'ensemble des établissements de moins de 10 salariés, 1 rupture de CDI sur 6 est une rupture conventionnelle (16,8 %) tandis que sur l'ensemble des établissements de taille importante c'est 1 sur 12 environ (8,5 %).

Du fait de leur poids dans l'économie française, les quatre **secteurs** d'activité représentant le plus de ruptures conventionnelles en 2024 sont le commerce, les services aux entreprises, l'hébergement-restauration et le secteur de l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale.

Il ne s'agit pas, en revanche, des secteurs où les parts des ruptures conventionnelles dans les ruptures de CDI sont les plus importantes. **Cette part, allant de 8 % à 21 % selon les secteurs, est plus élevée dans une partie des secteurs de services** (activité immobilière, 21 % ; information et communication, 19 %, autres activités de service, 16 %, activité financière et d'assurance ; 15 %) **et de l'industrie** (construction, 16 % ; fabrication d'autres produits industriels 15 %) (**Graphique 5**).

GRAPHIQUE 4 – NOMBRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES (HISTOGRAMME) ET PART DANS LES RUPTURES DE CDI (COURBE), PAR TRANCHE D'EFFECTIF D'ÉTABLISSEMENTS, EN 2024

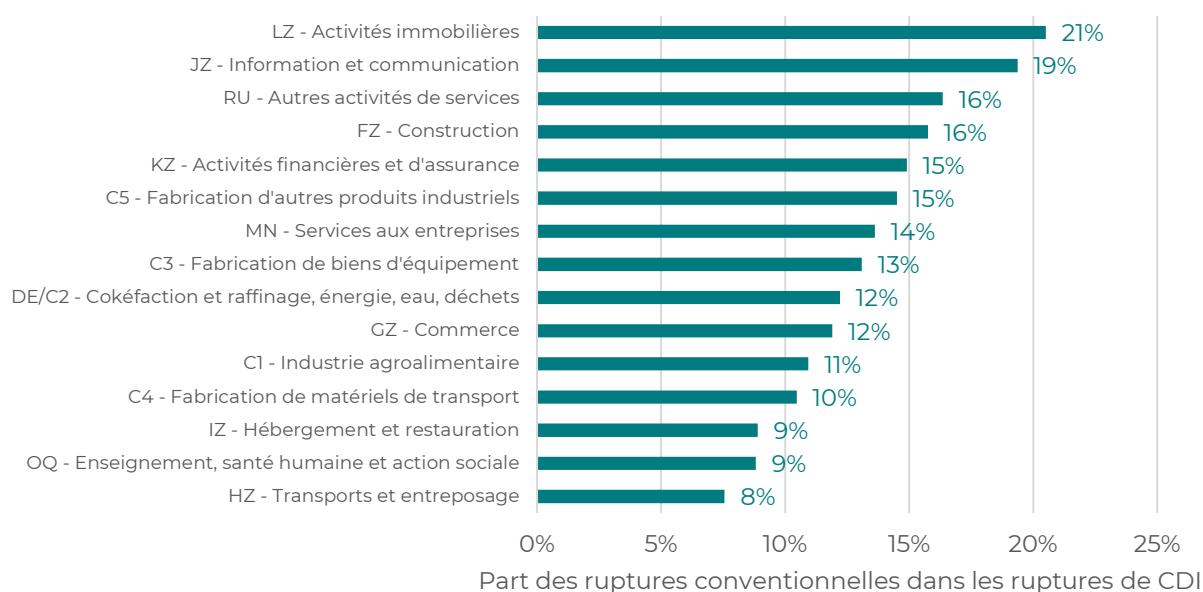


Source : Dares, Mouvements de main-d'œuvre, calculs Unédic

Champ : établissements du secteur privé, hors agriculture, intérim et particuliers employeurs

⁴ À noter, les établissements de moins de 10 salariés représentent 71 % des établissements et 19 % des salariés en 2023 (France entière - source [Insee](#)).

GRAPHIQUE 5 – PART DES RUPTURES CONVENTIONNELLES DANS LES RUPTURES DE CDI, PAR SECTEUR, EN 2024



Source : Dares, Mouvements de main-d'œuvre, calculs Unédic

Champ : établissements du secteur privé, hors agriculture, intérim et particuliers employeurs

II.2. Effets de l'introduction des ruptures conventionnelles sur les autres motifs de rupture de CDI et sur les ruptures de contrat

Plusieurs études ont cherché à estimer le degré de substitution de la rupture conventionnelle à d'autres motifs de rupture de CDI, ainsi qu'à déterminer dans quelle mesure les ruptures conventionnelles ont conduit à de nouvelles séparations.

On peut notamment citer, par ordre chronologique, quatre travaux : une étude de la Dares de 2013⁵, une autre de la Dares de 2018⁶, une étude des chercheurs Batut et Maurin de 2020⁷, et une récente note de l'Institut des politiques publiques (IPP) reprenant les résultats de 2024 d'une équipe de chercheurs⁸.

Les quatre études adoptent des méthodes différentes. L'étude de la Dares de 2013 consiste en une enquête menée en 2011 auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle visant notamment à recueillir leur perception de ce qui se serait produit en l'absence du dispositif. L'étude de la Dares de 2018 adopte une approche macroéconomique, en s'appuyant sur l'évolution du nombre de séparations par motif avant la mise en place de la rupture conventionnelle (1993-2008) pour prédire leur évolution si la rupture conventionnelle n'avait pas été mise en place. La comparaison avec les séparations observées après réforme permet d'estimer l'effet des ruptures conventionnelles sur les séparations. L'étude de Batut et Maurin compare l'évolution entre 2008 et 2014 de l'emploi dans les entreprises ayant signé leur première rupture conventionnelle, selon qu'elles l'ont fait plutôt en début ou plutôt en fin de période. La note de l'IPP adopte deux méthodologies : une approche macroéconomique (comparer les volumes de séparations rapportés à l'emploi total entre la période 2003-2006 et la période 2012-2014) ; une autre qui divise les emplois en différentes catégories selon différentes caractéristiques (taille de l'entreprise, secteur, profession, etc.), et calcule pour chacune de ces catégories la structure des ruptures de CDI et la fréquence d'usage des ruptures conventionnelles.

⁵ Dares, « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat », octobre 2013

⁶ Dares, « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », juin 2018

⁷ C. Batut et E. Maurin, « Termination of Employment Contracts by Mutual Consent and Labor Market Fluidity », 2020

⁸ P. Carry, A. Mangold et B. Schoefer, « Rupture conventionnelle et licenciement : conflit ou coopération ? », 2025 ; Document de recherche détaillé : P. Carry et B. Schoefer, « Conflicts in dismissals », 2024

Les études montrent de concert que les ruptures conventionnelles ont relativement peu remplacé les licenciements pour motif personnel, bien que l'introduction des ruptures conventionnelles eût pour objectif affiché de se substituer à des ruptures potentiellement litigieuses. En effet, seules 22 % des ruptures conventionnelles auraient remplacé des licenciements (pour motif personnel ou économique) selon l'étude de la Dares de 2013, tandis que 24 % auraient remplacé des licenciements pour motif personnel selon la note de l'IPP, et que cette part est estimée non significativement différente de zéro selon l'étude de la Dares de 2018. Selon Batut et Maurin (2020), les licenciements pour motif personnel auraient diminué de 10 % du fait des ruptures conventionnelles. Le *Tableau 2* résume les résultats de ces différentes études.

Trois études sur les quatre trouvent une substitution plus importante des ruptures conventionnelles à des démissions qu'à des licenciements pour motif personnel : 40 % des salariés interrogés dans le cadre de l'étude de la Dares de 2013 considèrent qu'ils auraient démissionné si la rupture conventionnelle n'avait pas été possible. Selon l'étude de la Dares de 2018, 75 % des ruptures conventionnelles auraient remplacé des démissions, et l'étude de l'IPP établit que 19 % des démissions qui auraient eu lieu sans rupture conventionnelle ont été remplacées (contre 12 % pour les licenciements pour motif personnel). En revanche, Batut et Maurin ne mettent pas en évidence de substitution significative entre ruptures conventionnelles et démissions.

Enfin, trois études sur les quatre estiment l'effet des ruptures conventionnelles sur le nombre de séparations, et trouvent qu'une part des ruptures conventionnelles correspond à des séparations qui n'auraient pas eu lieu sans le dispositif : 28 % et autour de 10 % selon l'étude de la Dares de 2013 et celle de 2018 respectivement. Batut et Maurin trouvent quant à eux un effet bien plus important, à savoir une hausse de 20 % des séparations totales (sachant que le nombre annuel de ruptures conventionnelles est inférieur au nombre annuel de ruptures de CDI sans cette hausse de 20 %)⁹.

TABLEAU 2 – SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DE DIFFÉRENTES ÉTUDES SUR L'EFFET DES RUPTURES CONVENTIONNELLES SUR LES AUTRES MOTIFS DE FIN DE CDI ET SUR LE NOMBRE DE RUPTURES

	Effet en % ...	Dares (2013)	Dares (2018)	Batut et Maurin (2020)	Note IPP (2025)
Substitution à des démissions	... des RC	40 % des RC	75 % des RC	.	.
	... de la catégorie	.	.	0 % des démissions	19 % des démissions
Substitution à des licenciements pour motif personnel (LMP)	... des RC	22 % des RC*	0 % des RC	.	24 % des RC
	... de la catégorie	.	.	10 % des LMP	12 % des LMP
Substitution à des licenciements pour motif économique (LME)	... des RC	22 % des RC*	10 % à 20 % des RC	.	.
	... de la catégorie	.	.	0 % des LME	.
Nouvelles séparations	... des RC	28 % des RC	5 % à 15 % des RC	.	.
	... de la catégorie	.	.	20 % des séparations	.

* Substitution à l'ensemble des licenciements (effet englobant les licenciements pour motif personnel et les licenciements pour motif économique).

⁹ En 2024, on recense 4 237 445 ruptures de CDI. Ce nombre diminué du même nombre divisé par 1,2 donne 706 241, pour 514 768 ruptures conventionnelles la même année (source : Mouvements de main-d'œuvre, Dares, calculs Unédic).

III. LES ENTRÉES À L'ASSURANCE CHÔMAGE APRÈS UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

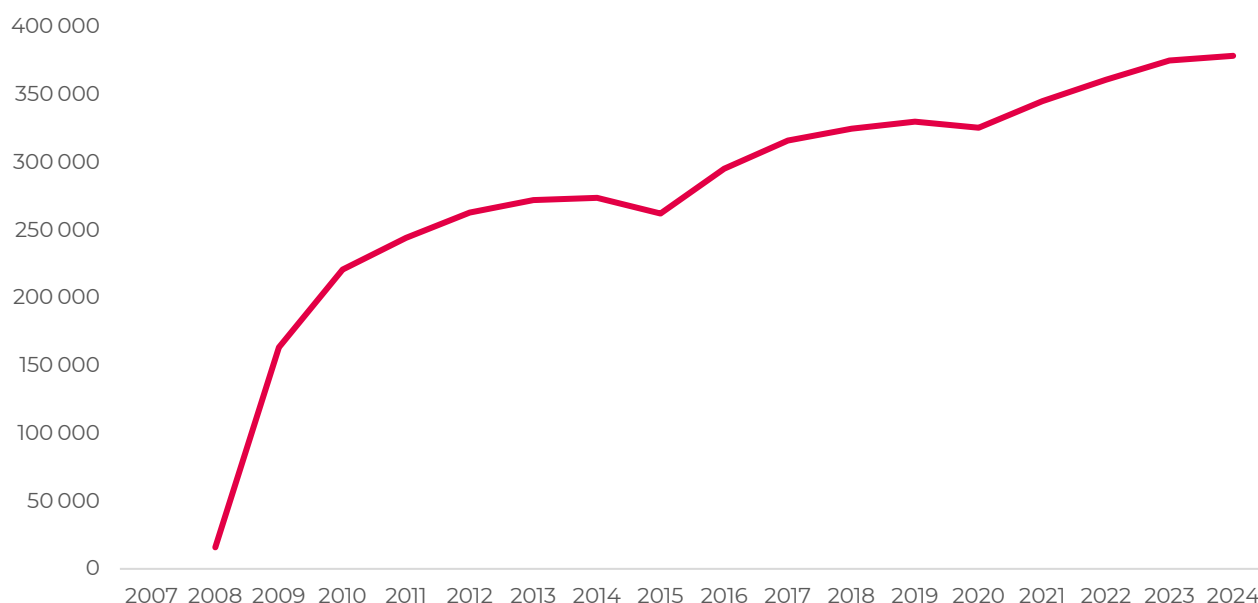
III.1. En 2024, 375 000 droits ouverts à l'Assurance chômage après une rupture conventionnelle

À l'exception de légères baisses observées en 2015 et 2020, le nombre d'ouverture de droit à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle a fortement augmenté depuis la mise en place du dispositif en 2008 (*Graphique 6*). En 2024, **375 000 droits en ARE ont été ouverts à la suite d'une rupture conventionnelle**, ils représentent 19 % des ouvertures de droits. La majorité (75 %) des ruptures conventionnelles signées donnent lieu à une inscription à France Travail et à une indemnisation chômage.

Par ailleurs, en 2024, 5 000 droits ont été ouverts à la suite d'une rupture conventionnelle collective.

→ L'ensemble des résultats suivants de cette note concernent les ruptures conventionnelles individuelles qui représentent la grande majorité des ruptures conventionnelles.

GRAPHIQUE 6 – NOMBRE ANNUEL D'OUVERTURES DE DROIT À L'ASSURANCE CHÔMAGE À LA SUITE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ENTRE 2008 ET 2024



Source : FNA, Unédic

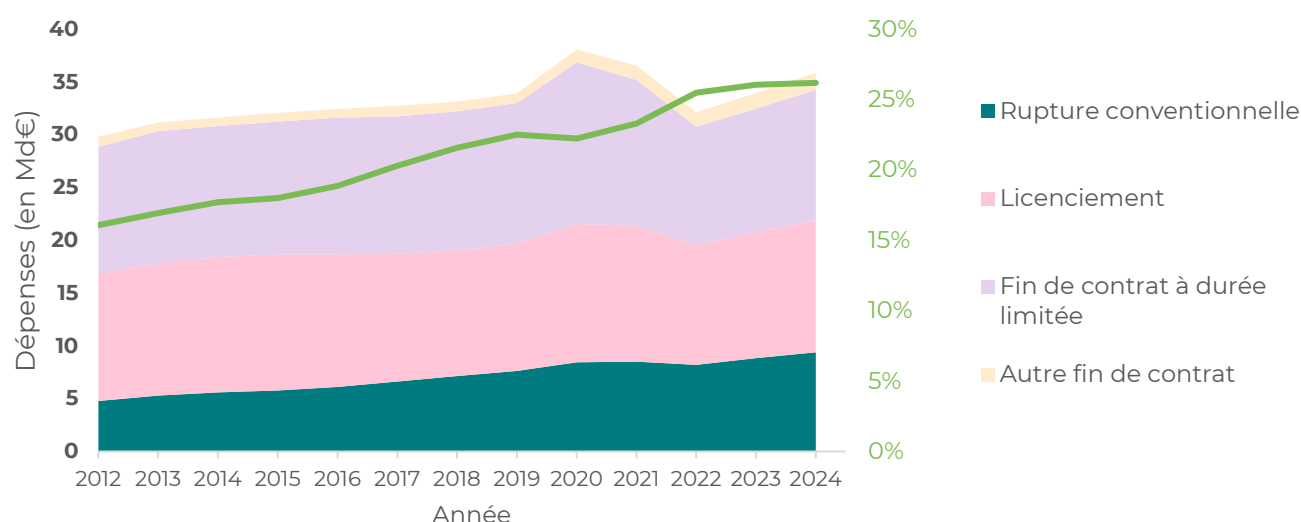
Champ : ouvertures de droit à l'Assurance chômage à la suite à une rupture conventionnelle hors annexes 8 et 10

III.2. La rupture conventionnelle individuelle génère actuellement 26 % des dépenses d'allocation chômage

En moyenne chaque mois, **565 000 allocataires sont indemnisés par l'Assurance chômage après une rupture conventionnelle**, soit **20 % des allocataires indemnisés**. Ce chiffre est supérieur au nombre d'entrées annuelles (375 000) car nombre d'entre eux sont indemnisés plus d'une année.

En 2024, les dépenses d'allocations liées aux ruptures conventionnelles individuelles s'élèvent à **9,4 Md€**, soit **26,1 % des dépenses** totales d'allocation (*Graphique 7*).

GRAPHIQUE 7 – DÉPENSES D'ALLOCATIONS ET AIDES PAR MOTIF DE FIN DE CONTRAT (ÉCHELLE DE GAUCHE) ET PART DES RUPTURES CONVENTIONNELLES DANS LES DÉPENSES (ÉCHELLE DE DROITE)



Source : FNA, Unédic

Champ : allocataires de l'Assurance chômage (ARE, AREF, ASP, ATI, ARCE...), y compris annexes 8 et 10

Les dépenses liées aux ruptures conventionnelles pourraient être contenues dans les prochaines années notamment du fait des réformes et de la convention 2024 d'assurance chômage qui sont en train de monter en charge.

La réforme de 2023 conduit à une réduction de 25 % de la durée d'indemnisation et le plafonnement des droits pour les allocataires exerçant une activité non salariée prévu par la Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, sont susceptibles de modifier la durée d'indemnisation des allocataires entrés à la suite d'une rupture conventionnelle. Ces mesures atteindraient leur régime de croisière d'ici 2029.

Afin de prendre en compte ces effets, nous simulons les dépenses d'indemnisation dans ce régime de croisière à partir de notre outil de micro-simulation TELEMAT¹⁰. **Dans ce scénario, les dépenses d'allocation liées aux ruptures conventionnelles seraient de 9,1 Md€ en 2029 contre 9,4 Md€ en 2024. Ces dépenses représenteraient ainsi 25,6 % des dépenses d'allocation, contre 26,1 % en 2024¹¹.**

¹⁰ Pour en savoir plus sur l'outil de micro-simulation : [Unédic, « Étude d'impact de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 », février 2025](#)

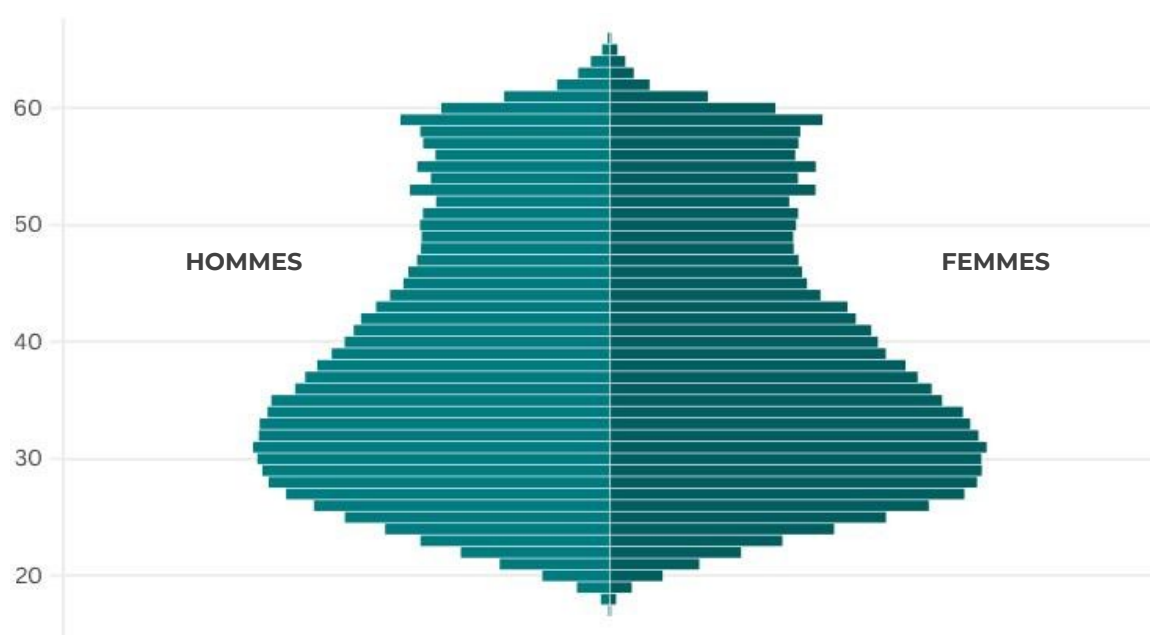
¹¹ En 2024, les versements ARCE des allocataires ayant ouvert un droit à la suite d'une rupture conventionnelle représentent 320 M€. À noter que ces estimations ne prennent pas en compte d'éventuels effets de comportement induits par les mesures, qui pourraient modifier le montant total des dépenses estimées.

III.3. Profils des allocataires indemnisés à la suite d'une rupture conventionnelle

Les ouvertures de droit à la suite d'une rupture conventionnelle concernent majoritairement des ex-salariés entre 25 et 44 ans, pour les hommes et les femmes (*Graphique 8*).

Ce sont plus fréquemment des ex-cadres (25 % vs. 10 %). En lien avec le fait que les ruptures conventionnelles sont signées pour des CDI, ils sont plus souvent couverts par des **droits longs, de 18 mois ou plus** (77 % vs. 49 %) et par une **allocation journalière plus élevée, de 50 € ou plus** (37 % vs. 16 %) (*Tableau 3*). En moyenne, ils ont une durée potentielle de droit égale à 18 mois (contre 15 mois et demi pour l'ensemble des allocataires) et une allocation journalière qui se situe à 53 € (contre 39 € pour l'ensemble des allocataires).

GRAPHIQUE 8 – PYRAMIDE DES ÂGES DES ALLOCATAIRES ENTRÉS À L'ASSURANCE CHÔMAGE APRÈS UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE



Note : il s'agit de l'âge à la fin du contrat de travail

Source : FNA, calculs Unédic

TABLEAU 3 – PROFILS DES ALLOCATAIRES AYANT OUVERT UN DROIT EN 2024, SELON LE MOTIF DE FIN DE CONTRAT

	Fin de contrat à durée limitée	Licenciement	Rupture conventionnelle	Autres fins de CDI	Ensemble
Nombre de droits ouverts	1 070 000	360 000	375 000	220 000	2 025 000
Âge à la fin de contrat					
16-24 ans	33%	10%	9%	29%	24%
25-34 ans	29%	24%	37%	32%	30%
35-44 ans	18%	25%	28%	21%	21%
45-54 ans	13%	23%	17%	12%	15%
55-66 ans	7%	18%	10%	5%	9%
Niveau de diplôme					
Inférieur au bac	39%	47%	29%	29%	37%
Bac	25%	23%	21%	23%	24%
Supérieur au bac	36%	30%	50%	48%	39%
Sexe					
Hommes	52%	54%	53%	51%	52%
Femmes	48%	46%	47%	49%	48%
Qualification du dernier contrat					
Cadre	3%	12%	25%	19%	10%
Non-cadre	97%	88%	75%	81%	90%
Durée potentielle du droit					
Inférieure à 12 mois	39%	11%	9%	25%	27%
Entre 12 et 18 mois	30%	15%	14%	22%	24%
De 18 mois ou plus	30%	74%	77%	53%	49%
Montant de l'allocation journalière					
Inférieur à 20€	13%	10%	3%	15%	11%
Entre 20 et 30€	32%	12%	7%	21%	23%
Entre 30 et 40€	39%	30%	27%	25%	34%
Entre 40 et 50€	11%	22%	26%	16%	16%
Supérieur à 50€	5%	26%	37%	24%	16%

Source : FNA, Unédic
Champ : ouvertures de droit en ARE au régime général de l'Assurance chômage en 2024
Lecture : parmi les 375 000 droits ouverts à la suite d'une rupture conventionnelle en 2024, 9 % concernent des allocataires de 16 à 24 ans.

III.4. Une part plus importante de créations d'entreprises par rapport aux autres entrants à l'Assurance chômage

Les allocataires qui ouvrent un droit à la suite d'une rupture conventionnelle créent ou reprennent plus souvent une entreprise que les autres entrants : 24 mois après leur ouverture de droit, 21 % de ces allocataires ont créé ou repris une entreprise contre 10 % pour l'ensemble des allocataires indemnisés en ARE¹². La majorité (80 %) vont choisir le cumul de leur allocation avec une activité salariée et 20 % le versement de l'ARCE. 20 % des allocataires après une rupture conventionnelle suivent une formation (hors entrepreneuriat). Cette proportion est proche de celle qui est observé pour les autres motifs de fin de contrat.

¹² Source : Unédic, « Démission-reconversion : quels parcours dans les 24 premiers mois ? », janvier 2026
Champ : ouvertures de droit au régime général entre le 1er novembre 2019 et fin 2022

III.5. Les caractéristiques des droits ouverts après rupture conventionnelle

Par rapport à l'ensemble des allocataires, les personnes qui ouvrent des droits après une rupture conventionnelle perçoivent plus fréquemment une indemnité supérieure au minimum légal lors de la rupture du contrat, et donc par un différé spécifique d'indemnisation. Pour rappel, ce différé spécifique, qui dépend du montant de l'indemnité perçue, retarde le premier jour indemnisé (voir rappel réglementaire en *Encadré 1*).

ENCADRÉ 1 – RAPPEL RÉGLEMENTAIRE SUR LE DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION SPÉCIFIQUE

Le point de départ du versement de l'indemnisation est fixé au terme d'un différé d'indemnisation spécifique en cas de versement d'indemnités supra-légales, augmenté d'un différé d'indemnisation congés payés et d'un délai d'attente de 7 jours.

Le différé d'indemnisation spécifique correspond au nombre de jours qui résulte de la division du montant des indemnités excédant le minimum légal par 111,8 (valeur pour 2026)¹³. Plus le montant des indemnités supra-légales versées à l'issue du contrat de travail est élevé, plus le point de départ de l'allocation est susceptible d'être décalé dans le temps.

Ce différé spécifique est limité à 150 jours calendaires (soit 5 mois) ; en cas de prise en charge consécutive à une rupture du contrat de travail pour motif économique, il est limité à 75 jours calendaires (soit 2,5 mois). Son point de départ correspond à la fin de contrat de travail ayant donné lieu au versement des indemnités de rupture supra-légales (toutes les fins de contrats situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail donnent lieu, le cas échéant, au calcul d'un différé spécifique : l'indemnisation débute au lendemain de celui expirant le plus tardivement).

Ainsi, 35 % des ouvertures de droit après une rupture conventionnelle sont concernées par un différé spécifique contre 11 % pour l'ensemble des ouvertures de droit. Pour ces ouvertures de droits avec un différé, la durée moyenne du différé est de 23 jours contre 37 jours pour l'ensemble des allocataires qui ont perçu des indemnités supra-légales.

Parmi les allocataires indemnisés à la suite d'une rupture conventionnelle, les personnes aux allocations journalières (AJ) les plus élevées ont les différés les plus longs. Ainsi, 3 % – soit environ 13 000 allocataires – sont au plafond du nombre de jours de différé spécifique soit 150 jours et ces allocataires ont les AJ les plus élevées (124 € brut en moyenne) (*Tableau 4*).

TABLEAU 4 – NOMBRE D'ALLOCATAIRES ET ALLOCATION JOURNALIÈRE BRUTE MOYENNE, SELON LE NOMBRE DE JOURS DE DIFFÉRÉ SPÉCIFIQUE* APRÈS UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Différé spécifique*	Effectifs	Répartition	Montant moyen de l'allocation journalière brute
Aucun jour	243 000	65 %	46 €
Entre 1 et 29 jours	91 000	25 %	54 €
Entre 30 et 149 jours	26 000	7 %	77 €
150 jours (plafond)	13 000	3 %	124 €
Ensemble	375 000	100 %	53 €

* Les différés présentés ici sont des différés « théoriques », c'est-à-dire le nombre de jours pendant lesquels les personnes ne peuvent pas être indemnisées à compter de leur ouverture de droit (indépendamment de leur date effective d'inscription à France Travail).

Note : en raison des arrondis la somme des effectifs par ligne diffère légèrement du total.

Source : FNA, Unédic

Champ : ouvertures de droits en ARE au régime général de l'Assurance chômage en 2024 faisant suite à une rupture conventionnelle

Lecture : parmi les allocataires qui ont ouvert un droit à la suite d'une rupture conventionnelle, 65 % n'ont aucun jour de différé spécifique, en se basant sur le montant de leur indemnité supra-légale de rupture.

Les allocataires entrés à la suite d'une rupture conventionnelle ayant des allocations journalières plus élevées que l'ensemble des autres allocataires, une plus grande part d'entre eux est concernée par la dégressivité. En effet, parmi les ouvertures de droit de 2024, 7 % des allocataires entrés à la suite d'une rupture conventionnelle sont concernés par la mesure contre 3 % pour l'ensemble des allocataires (cf. *Encadré 2* pour le rappel réglementaire).

¹³ Ce diviseur évolue chaque année en fonction du plafond annuel du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

ENCADRÉ 2 – RAPPEL RÉGLEMENTAIRE SUR LA DÉGRESSIVITÉ DE L’ALLOCATION D’AIDE AU RETOUR À L’EMPLOI

Introduit par la réforme gouvernementale d’assurance chômage de 2019, le mécanisme de dégressivité consiste à compter du 7^e mois d’indemnisation (au 183^e jour d’indemnisation) en une baisse du montant de l’allocation journalière d’au maximum 30 %, sans pouvoir être inférieure à 92,57€ par jour.

La mesure vise les allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de fin du dernier contrat de travail et dont les revenus antérieurs étaient élevés, correspondant à une allocation journalière supérieure à 92,57 € (valeur pour 2025), soit l’équivalent d’un revenu mensuel perdu supérieur à 4 940 €.

III.6. Les situations d’emploi avant rupture conventionnelle

Trois quarts des allocataires ouvrant un droit à la suite d’une rupture conventionnelle avaient moins de 5 ans d’ancienneté dans leur dernier contrat. Les dépenses les concernant représentent 61 % des dépenses totales de ruptures conventionnelles. Les ruptures après un emploi de dix ans ou plus sont plus fréquentes chez les cadres que chez les non-cadres (15 % contre 8 %) (*Tableau 5*)¹⁴.

TABLEAU 5 – RÉPARTITION DE LA DURÉE EN EMPLOI PRÉCÉDANT L’OUVERTURE DE DROIT EN RUPTURE CONVENTIONNELLE PAR STATUT

Ouvertures de droit faisant suite à une rupture conventionnelle	Ensemble	Dont cadre	Dont non-cadre
Nombre	375 000 (100 %)	95 000 (25 %)	280 000 (75 %)
Durée en emploi dans le CDI précédant l’ouverture de droit			
Moins d’1 an	14%	8%	16%
1-2 ans	24%	23%	25%
2-3 ans	17%	17%	17%
3-4 ans	10%	10%	10%
4-5 ans	7%	8%	7%
5-6 ans	6%	7%	6%
6-7 ans	4%	5%	4%
7-8 ans	3%	3%	3%
8-9 ans	2%	3%	2%
9-10 ans	2%	2%	1%
10 ans ou plus	10%	15%	9%
Total	100%	100%	100%

Note : Lorsque les données n’étaient pas disponibles pour la variable de statut cadre/non-cadre, les ouvertures de droit n’ont pas été prises en compte. Cela représente 1 900 ouvertures de droit pour l’année 2024.

Source : FNA-DSN, calculs Unédic

Champ : ouverture de droits en ARE faisant suite à une rupture conventionnelle en 2024, hors annexes 8 et 10

Lecture : 14 % des ouvertures de droits faisant suite à une rupture conventionnelle en 2024 concernaient des CDI qui avaient débuté moins d’1 an avant, c’est 8 % parmi les cadres et 16 % parmi les non-cadres ouvrant un droit après une rupture conventionnelle.

¹⁴ À noter que nous ne disposons pas de données sur l’historique d’emploi dans les 5 années précédant l’entrée à l’Assurance chômage. Nous disposons uniquement des contrats dans la période de référence affiliation des allocataires, dont notamment le dernier contrat précédant l’entrée à l’Assurance chômage.

III.7. Ruptures conventionnelles et périodes de chômage antérieures

Globalement, nous n’observons pas plus de récurrence à l’Assurance chômage pour les allocataires indemnisés à la suite d’une rupture conventionnelle que pour les autres allocataires. La part d’allocataires entrant au chômage après une rupture conventionnelle ayant déjà ouvert un droit par le passé est proche de celle des autres allocataires ouvrant un droit en 2024 (57 % versus 55 %). 4 % avaient déjà ouvert un droit après une rupture conventionnelle dans les 5 dernières années. Cette proportion est similaire pour les autres entrants à l’Assurance chômage. La légère surreprésentation des ruptures conventionnelles depuis 2008 peut certainement s’expliquer par l’âge plus élevé des allocataires après une rupture conventionnelle par rapport aux autres ouvertures de droit (*Tableaux 6 et 7*). À part cette différence d’âge, les allocataires ayant déjà eu une rupture conventionnelle par le passé ne se distinguent pas en termes d’autres caractéristiques de profil sociodémographique.

TABLEAU 6 – NOMBRE ET PART D'OUVERTURES DE DROIT (OD) ANTÉRIEURES, POUR LES OUVERTURES DE DROIT 2024, FAISANT SUITE À UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

	OD à la suite d'une rupture conventionnelle		Autres OD		Ensemble des OD	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	375 000	18%	1 665 000	82%	2 040 000	100%
dont avec une précédente OD						
... depuis 2008	210 000	57 %	910 000	55 %	1 120 000	55 %
dont avec une précédente OD au titre d'une RC						
... dans les 5 années précédentes	15 000	4 %	60 000	4 %	75 000	4 %
... depuis 2008	60 000	16%	160 000	10%	220 000	11%

Source : FNA, Unédic

Champ : ouvertures de droit en ARE hors annexes 8 et 10 en 2024

Lecture : parmi les 2 040 000 droits ouverts en 2024, 55 % de ces allocataires ont déjà ouvert un droit depuis 2008 et 11 % au moins une fois à la suite d'une rupture conventionnelle.

TABLEAU 7 – PROFILS DES ALLOCATAIRES AYANT OUVERT UN DROIT EN 2024 À LA SUITE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE, SELON LE FAIT D'AVOIR DÉJÀ OUVERT OU NON UN DROIT CONSÉCUTIF À UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

	Ouvertures de droit (OD) à la suite d'une rupture conventionnelle		
	A déjà eu une OD à la suite d'une RC depuis 2008 ?		Ensemble
	Oui	Non	
Nombre	60 000 (16 %)	315 000 (84 %)	375 000 (100%)
Âge à la fin du dernier contrat			
16-24 ans	1 %	10 %	9 %
25-34 ans	25 %	39 %	37 %
35-44 ans	40 %	25 %	28 %
45-54 ans	24 %	16 %	17 %
55-66 ans	10 %	10 %	10 %
Niveau de diplôme			
Inférieur au bac	27 %	29 %	29 %
Bac	21 %	21 %	21 %
Supérieur au bac	52 %	50 %	50 %
Sexe			
Homme	51 %	53 %	53 %
Femme	49 %	47 %	47 %
Durée potentielle du droit			
Inférieure à 12 mois	14 %	8 %	9 %
Entre 12 et 18 mois	16 %	14 %	14 %
De 18 mois ou plus	70 %	79 %	77 %
Montant de l'allocation journalière brute			
Inférieur à 20€	3%	4%	3 %
Entre 20 et 30€	7%	7%	7 %
Entre 30 et 40€	25%	27%	27 %
Entre 40 et 50€	27%	26%	26 %
Supérieur à 50€	38%	36%	37 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : FNA, Unédic

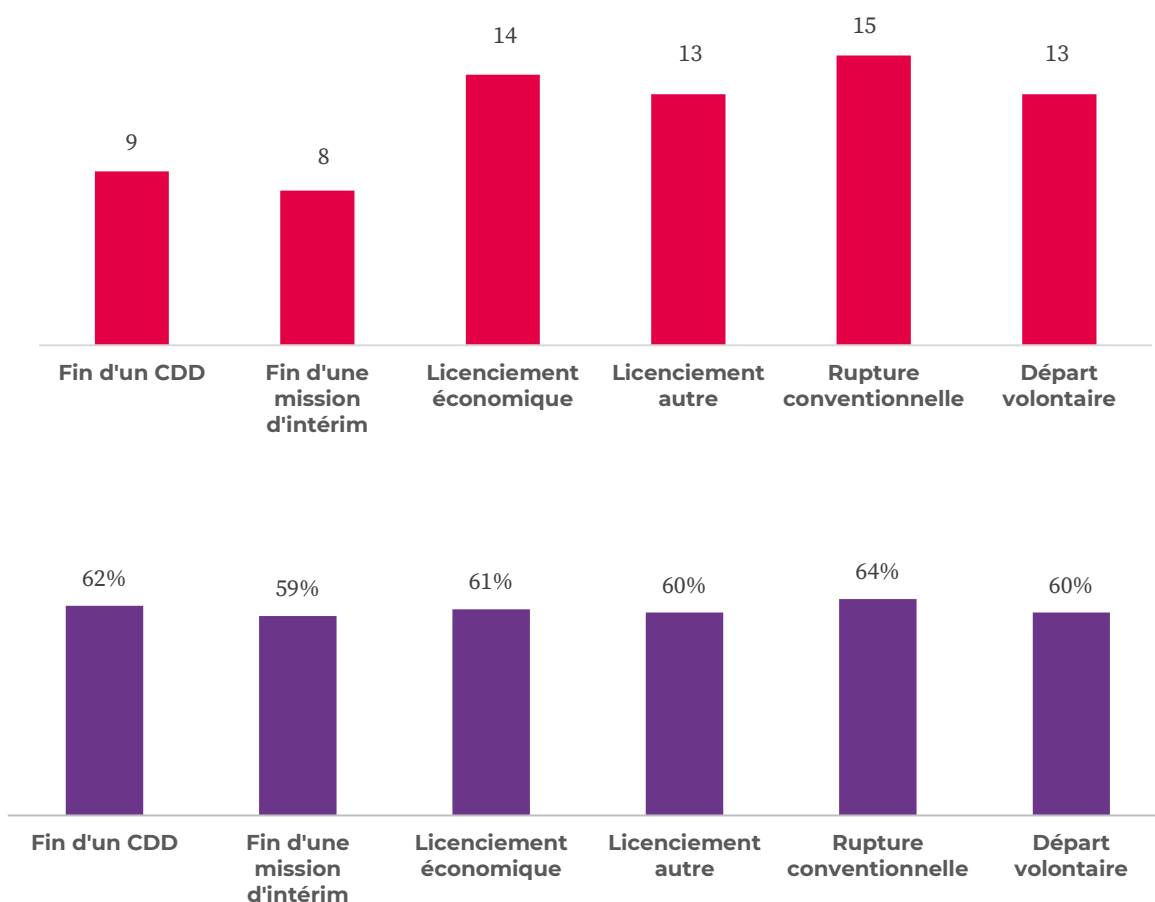
Champ : ouvertures de droit en ARE hors annexes 8 et 10 en 2024

Lecture : parmi les 315 000 premiers droits ouverts à la suite d'une rupture conventionnelle, 10 % de ces droits ont été ouverts par des allocataires âgés entre 16 et 24 ans.

III.8. La consommation de droit à la suite d'une rupture conventionnelle

Les allocataires qui ont ouvert un droit à la suite d'une rupture conventionnelle et sont sortis de l'Assurance chômage en 2023, ont été indemnisés en moyenne l'équivalent de 15 mois. La part consommée de droit pour ces allocataires est légèrement plus importante que pour les autres allocataires : 64 % pour les ruptures conventionnelles contre 61 % pour les licenciements économiques et 60 % pour les autres licenciements (*Graphique 8*)¹⁵. Ces taux de consommation vont être amenés à évoluer dans les années à venir, avec l'effet des réformes 2023 et convention 2024.

GRAPHIQUE 8 – NOMBRE MOYEN DE MOIS INDEMNISÉS ET TAUX DE CONSOMMATION INDIVIDUEL MOYEN



Note : le nombre moyen de mois indemnisés correspond au nombre de jours indemnisés divisé par 30, le droit a pu être consommé de façon continue ou discontinuée.

Source : Unédic, « Le point sur les durées d'indemnisation et la consommation des droits », juin 2025

Champ : droits en ARE ou ASP interrompus au moins 6 mois en 2023

Lecture : le taux de consommation individuel moyen des allocataires pris en charge à la suite d'une fin de CDD est de 62 %

Point d'attention : ces résultats portent sur des droits interrompus en 2023, donc majoritairement ouverts sous une réglementation antérieure à la réforme 2023 et par conséquent avec des durées potentielles de droit correspondantes plus élevées que dans la réglementation désormais en vigueur.

¹⁵ Unédic, « Le point sur les durées d'indemnisation et la consommation des droits », juin 2025

IV. ÉCLAIRAGES EUROPÉENS

La **rupture du contrat de travail à la suite d'une rupture conventionnelle est, en France, indemnisée comme du chômage involontaire** et permet au salarié de bénéficier de l'allocation de chômage s'il remplit l'ensemble des autres conditions d'accès.

Les services publics de l'emploi de 4 pays frontaliers (Allemagne, Belgique, Espagne, Suisse) avaient été interrogés, en 2022, afin de savoir si la rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié était considérée comme du chômage involontaire et ouvrait en conséquence droit à l'Assurance chômage.

Contrairement à la France, aucun **des pays sollicités ne considère la rupture du contrat de travail d'un commun accord comme une situation de privation involontaire d'emploi, ouvrant droit à indemnisation sans autre condition spécifique** (*Tableau 8*).

- En **Allemagne**, la législation ne reconnaît pas la rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié comme du chômage involontaire. Le service public de l'emploi examine chaque situation et évalue s'il existe un motif légitime ou non. S'il existe un motif légitime, l'intéressé peut bénéficier des allocations de chômage. S'il n'existe pas de motif légitime à la rupture d'un commun accord, **une « sanction » est appliquée avant le début de l'indemnisation (carence d'indemnisation pour une durée maximale de 12 semaines, cette carence réduisant la durée des droits)**.
- En **Belgique**, la législation considère également la rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié comme du chômage volontaire et prévoit un examen de la situation par le service public de l'emploi. **Une « sanction » est appliquée en cas d'absence de motif légitime (carence et réduction de la durée d'indemnisation pour une durée comprise en 4 et 52 semaines)**. Selon les situations, la sanction peut être remplacée par un avertissement ou être accompagnée d'un sursis.
- En **Espagne**, ce mode de rupture ne fait pas partie des situations légales de chômage limitativement énumérées par la législation et n'ouvre, en conséquence, **pas droit à l'assurance chômage**.
- En **Suisse**, la législation d'assurance chômage considère la rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié comme une situation de chômage ouvrant droit au bénéfice des allocations de chômage. Ce mode de rupture est cependant considéré comme **une « résiliation par l'assuré » et fait l'objet d'une « sanction » consistant en une suspension (différé) du versement des prestations pouvant aller de 31 à 60 indemnités journalières**.



PANORAMA STATISTIQUE SUR LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

Février 2026

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org

