



**Assurance chômage : réduction de la durée
d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle
individuelle, le nouveau dispositif est désormais
applicable**

La réforme de l'assurance chômage engagée par les partenaires sociaux franchit une nouvelle étape avec l'entrée en vigueur du dispositif prévoyant une réduction de la durée maximale d'indemnisation des salariés dont le contrat de travail est rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI).

La loi n° 2026-470 du 11 juin 2026, publiée au Journal officiel du 12 juin 2026, autorise désormais cette modulation, qui résulte des accords conclus entre les partenaires sociaux.

➤ **Une évolution issue de la négociation interprofessionnelle**

Dans le cadre de la renégociation des règles d'assurance chômage, les partenaires sociaux avaient conclu, le 25 février 2026, un avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 prévoyant un traitement spécifique des salariés ayant quitté leur emploi dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle.

Jusqu'alors, la durée maximale d'indemnisation ne pouvait être déterminée qu'en fonction de deux critères prévus par le Code du travail :

- l'âge du demandeur d'emploi,
- la durée de son activité professionnelle antérieure.

La prise en compte du mode de rupture du contrat nécessitait donc une intervention du législateur.

Cette évolution est désormais consacrée par la loi.

➤ **Une durée d'indemnisation réduite en cas de rupture conventionnelle individuelle**

Le nouveau dispositif instaure une durée maximale d'indemnisation moins favorable lorsque la perte d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle individuelle.

Les nouvelles durées maximales sont désormais les suivantes :

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 55 ans :

- 15 mois en cas de rupture conventionnelle individuelle,
- 18 mois pour les autres modes de rupture du contrat de travail.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus :

- 20,5 mois lorsque la rupture résulte d'une rupture conventionnelle individuelle.

En comparaison, les autres modes de rupture continuent d'ouvrir droit à une indemnisation maximale de :

- 22,5 mois pour les allocataires âgés de 55 à 56 ans,
- 27 mois pour les allocataires âgés de 57 ans et plus.

La rupture conventionnelle individuelle devient ainsi le seul mode de rupture ouvrant droit à une durée d'indemnisation réduite.

➤ **Un dispositif désormais pleinement opérationnel**

Après l'adoption définitive de la loi par le Parlement, le dispositif nécessitait encore l'agrément des textes conventionnels de l'assurance chômage.

Cet agrément est finalement intervenu par arrêté ministériel du 19 juin 2026.

L'arrêté agréé l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, lequel reprend les dispositions issues de l'avenant n° 3 conclu le 25 février 2026 par les partenaires sociaux.

Le nouveau régime est ainsi désormais pleinement applicable.

➤ **Quels enjeux pour les employeurs ?**

Cette réforme modifie sensiblement l'économie des ruptures conventionnelles individuelles.

Jusqu'à présent, ce mode de rupture présentait un intérêt partagé pour l'employeur et le salarié, ce dernier bénéficiant des mêmes droits à indemnisation chômage qu'en cas de licenciement.

Désormais, le recours à une rupture conventionnelle individuelle entraîne, pour le salarié, une réduction de la durée maximale d'indemnisation par France Travail.

Cette évolution est susceptible d'avoir des conséquences directes sur les négociations de départ. Les salariés pourraient être conduits à intégrer cette diminution de leurs droits dans leurs demandes financières, notamment lors de la négociation de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

➤ **Notre analyse**

Sans remettre en cause le régime juridique de la rupture conventionnelle individuelle, cette réforme en modifie incontestablement l'attractivité.

Les employeurs devront désormais intégrer ce nouveau paramètre dans leur stratégie de négociation, tandis que les salariés devront mesurer les conséquences de leur choix sur leurs droits à indemnisation.

Il est donc recommandé d'anticiper cette évolution lors de toute discussion relative à une rupture conventionnelle et d'en apprécier les incidences économiques au cas par cas.