

Assurance chômage – Rupture conventionnelle : ce qui change au 1^{er} septembre 2026

Depuis le 1^{er} septembre 2026, de nouvelles règles d'indemnisation par l'assurance chômage s'appliquent aux salariés dont le contrat de travail prend fin à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle. Elles prévoient notamment une réduction de la durée maximale d'indemnisation, différenciée selon l'âge de l'allocataire.

Ces nouvelles dispositions sont issues de l'avenant n°3 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, conclu par les partenaires sociaux le 25 février 2026 et signé par le MEDEF, la CPME, l'U2P, la CFTD, FO et la CFTC. Après l'adoption des dispositions législatives nécessaires à sa mise en œuvre, la réforme est désormais pleinement applicable.

Le MEDEF se félicite de l'entrée en vigueur de cette réforme qu'il a activement portée dans le cadre de la négociation, avec un objectif clair : préserver la rupture conventionnelle, dispositif de flexibilité utile aux salariés comme aux entreprises, tout en renforçant la vocation assurantielle du régime, l'incitation à une reprise rapide et durable d'emploi et la soutenabilité financière de l'assurance chômage. En rythme de croisière, l'ensemble de l'accord devrait générer près d'un milliard d'euros d'économies par an pour le régime d'assurance chômage.

► Une réforme soutenue par le MEDEF pour préserver la rupture conventionnelle et adapter les règles d'indemnisation

- **La rupture conventionnelle individuelle demeure inchangée dans ses principes.** Elle reste un mode de rupture du CDI fondé sur un accord entre l'employeur et le salarié, distinct du licenciement comme de la démission. **La réforme ne modifie ni les conditions de recours à la rupture conventionnelle, ni sa procédure : elle concerne les conditions d'indemnisation chômage qui interviennent après la rupture du contrat.**
- Lors de la négociation engagée en janvier 2026, **le MEDEF a défendu le maintien de ce dispositif, particulièrement utile aux entreprises et notamment aux TPE-PME**, en privilégiant une évolution des règles d'assurance chômage plutôt qu'une remise en cause de la rupture conventionnelle elle-même.
- Cette position répondait également à un constat : **les bénéficiaires de l'assurance chômage après une rupture conventionnelle présentent en moyenne des caractéristiques plus favorables au retour à l'emploi**, notamment en termes d'âge, de qualification et de niveau de rémunération.
- Dans un contexte financier toujours contraint pour l'assurance chômage, **le MEDEF a donc défendu une logique de responsabilisation et d'incitation à la reprise durable d'emploi**, cohérente avec la vocation assurantielle du régime.

► Depuis le 1^{er} septembre, une durée maximale d'indemnisation réduite après une rupture conventionnelle

- **Les nouvelles règles s'appliquent aux salariés dont le contrat de travail est effectivement rompu à compter du 1^{er} septembre 2026 à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle.** C'est donc la date effective de fin du contrat qui détermine l'application des nouvelles règles. Une rupture conventionnelle conclue ou homologuée avant le 1^{er} septembre peut ainsi être concernée dès lors que la rupture du contrat intervient à compter de cette date.
- **Pour les salariés de moins de 55 ans**, la durée maximale d'indemnisation à la suite d'une rupture conventionnelle est désormais fixée à :
 - ✓ **15 mois**, contre 18 mois auparavant ;
 - ✓ **20 mois pour les résidents d'Outre-mer, hors Mayotte**, contre 24 mois auparavant.
- **Pour les salariés âgés de 55 ans et plus**, la durée maximale est désormais fixée à :
 - ✓ **20,5 mois**, contre 22,5 mois auparavant pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus ;
 - ✓ **30 mois pour les résidents d'Outre-mer, hors Mayotte.** Cette durée était auparavant de 30 mois pour les 55-56 ans et de 36 mois pour les 57 ans et plus.
- Pour les allocataires âgés de **55 ans et plus**, dont la durée maximale d'indemnisation est désormais fixée à **20,5 mois**, un **prolongement de leur durée d'indemnisation est possible sous conditions.**
- **Ces durées spécifiques concernent l'indemnisation faisant suite à une rupture conventionnelle individuelle.** Elles se distinguent donc des durées maximales applicables aux autres modalités de rupture ouvrant droit à l'assurance chômage.

► Ce qui ne change pas pour les entreprises

- **La procédure de rupture conventionnelle elle-même n'est pas modifiée.**
- La réforme porte sur **l'indemnisation du salarié par l'assurance chômage après la fin de son contrat de travail.** Elle n'introduit donc pas de nouvelle procédure à la charge de l'entreprise dans la conclusion d'une rupture conventionnelle.

► Une réforme désormais pleinement applicable

- L'entrée en vigueur de ces nouvelles règles a nécessité **une intervention du législateur afin de permettre la modulation de la durée d'indemnisation selon le mode de rupture du contrat de travail**. La loi transposant l'avenant n° 3 a été promulguée le **11 juin 2026**, ouvrant la voie à l'application de la réforme au 1^{er} septembre.
- Cette entrée en vigueur concrétise les orientations défendues par le MEDEF au cours de la négociation :
 - ✓ **préserver la rupture conventionnelle**, outil de flexibilité sécurisé et largement utilisé par les entreprises et les salariés ;
 - ✓ **renforcer l'incitation au retour rapide et durable à l'emploi**, en adaptant la durée d'indemnisation à la situation spécifique des bénéficiaires d'une rupture conventionnelle ;
 - ✓ **contribuer à la soutenabilité financière du régime d'assurance chômage**, dans une logique de gestion responsable du régime paritaire. **En rythme de croisière, l'ensemble de l'accord devrait générer près d'un milliard d'euros d'économies par an pour le régime d'assurance chômage.**

Contact : [Simon Métayer](#), Direction relations sociales et politiques d'emploi, Pôle social du MEDEF