

LE POINT SUR LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Juillet 2026

Introduites dans la loi en 2017, les ruptures conventionnelles collectives sont un mode de rupture du CDI à l'amiable, mis en place dans le cadre d'un accord collectif dans l'entreprise. Cette publication fait le point sur les effectifs concernés et les conséquences du point de vue de l'Assurance chômage.

À sa mise en place, le dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) se voulait ambitieux : il s'agissait de « *faire confiance aux entreprises et aux salariés en leur donnant la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée* », selon le gouvernement de l'époque¹. La RCC a été créée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Elle peut être mise en place via un accord collectif, quel que soit l'effectif de l'entreprise, et n'a pas besoin d'être justifiée par un motif économique. L'employeur est tenu d'informer la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) de son intention d'ouvrir une négociation en vue d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective². Tout comme à l'issue d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI), le salarié concerné par une RCC peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi s'il remplit par ailleurs les conditions nécessaires³.

À noter : les RCC ne sont pas concernées par les évolutions de la réglementation d'assurance chômage relatives aux RCI (*Encadré 1*), qui entrent en vigueur au 1^{er} septembre 2026. Les salariés ayant signé une RCC sont indemnisés dans les mêmes conditions que les allocataires dont l'ouverture de droit fait suite à un licenciement, une fin de CDD...

ENCADRÉ 1 – LES RCC NE SONT PAS CONCERNÉES PAR L'ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION D'ASSURANCE CHÔMAGE SUR LES RUPTURES CONVENTIONNELLES INDIVIDUELLES

En 2026, la réglementation d'assurance chômage a été adaptée afin d'appliquer aux salariés ayant signé une RCI « *une logique d'accompagnement personnalisé et intensif et d'incitation à la reprise rapide et durable d'emploi* »⁴. Ces nouvelles règles prévoient notamment une réduction de la durée maximale des droits des allocataires ayant perdu leur emploi à la suite d'une rupture conventionnelle ; ainsi pour les allocataires dont la RCI interviendra à partir du 1^{er} septembre 2026, leur durée maximale d'indemnisation sera de 15 mois (20 mois dans les DROM-COM) au lieu de 18. Les allocataires de 55 ans ou plus bénéficieront d'une durée maximale de 20,5 mois (30 mois dans les DROM-COM) ; un prolongement de leur durée d'indemnisation est possible sous conditions. **Les ruptures conventionnelles collectives ne sont pas concernées par ces mesures.**

¹ Ministère du Travail, « Rapport au président de la République relatif à l'ordonnance no 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail », septembre 2017

² service-public.gouv.fr, « Rupture conventionnelle collective », consulté en juin 2026

³ Unédic, « Allocation d'aide au retour à l'emploi », avril 2026

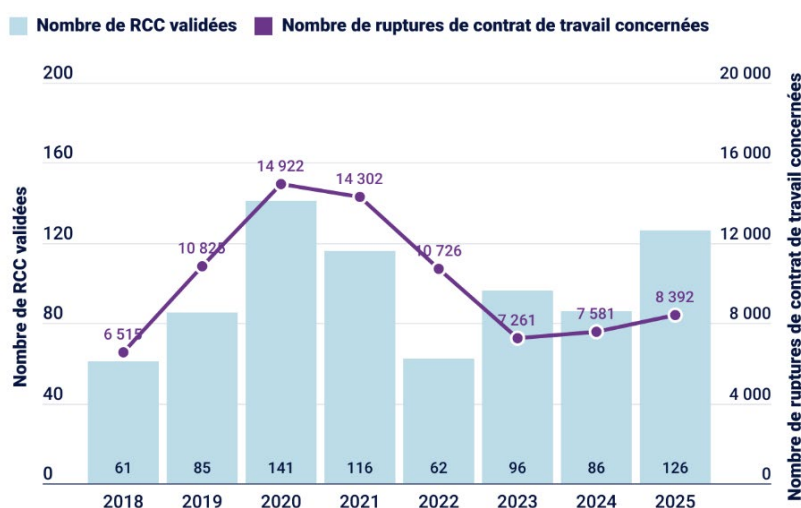
⁴ Avenant n°3 du 25 février 2026 au Protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'Assurance chômage, février 2026

126 procédures concernant près de 8 400 contrats de travail en 2025

Si l'intention initiale était d'inscrire les RCC dans la lignée du « succès »⁵ des RCI, il apparaît que la RCC est un dispositif bien moins sollicité. Alors que plus de 500 000 RCI ont été signées en 2025⁶, 126 procédures de RCC ont été validées cette même année, pour un total d'emplois concernés de près de 8 400⁷ (*Graphique 1*).

Le recours aux RCC est variable selon les années (*Graphique 1*). L'année 2020 a enregistré le plus grand nombre de RCC depuis leur création, et, en corollaire le plus grand nombre de postes concernés. Il y en a eu moins dans les années post Covid.

GRAPHIQUE 1 – RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES VALIDÉES ET NOMBRE DE RUPTURES DE CONTRAT CONCERNÉES



Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation et RUPCO ; calculs Dares

Champ : France

Données 2025 provisoires

Un nombre limité d'ouvertures de droit à la suite d'une RCC

Le nombre d'ouvertures de droit chômage consécutives à une RCC est limité : un peu plus de 5 000 en 2024 (*Graphique 2*). À titre de comparaison, cette année-là, les ruptures conventionnelles individuelles avaient donné lieu à près de 375 000 ouvertures de droit. On note que le nombre d'ouvertures de droit après une RCC suit la même tendance que le nombre de procédures validées, avec cependant un léger décalage temporel, le pic intervenant en 2021 plutôt qu'en 2020.

GRAPHIQUE 2 – OUVERTURES DE DROIT CHÔMAGE À LA SUITE D'UNE RCC



Source : Fichier national des allocataires (FNA) Unédic et Répertoire commun des déclarants (RCD)

Champ : Ensemble des ouvertures de droit (hors intermittents du spectacle) dont le motif de fin de contrat était une rupture conventionnelle collective

⁵ Ministère du Travail, *ibid.*

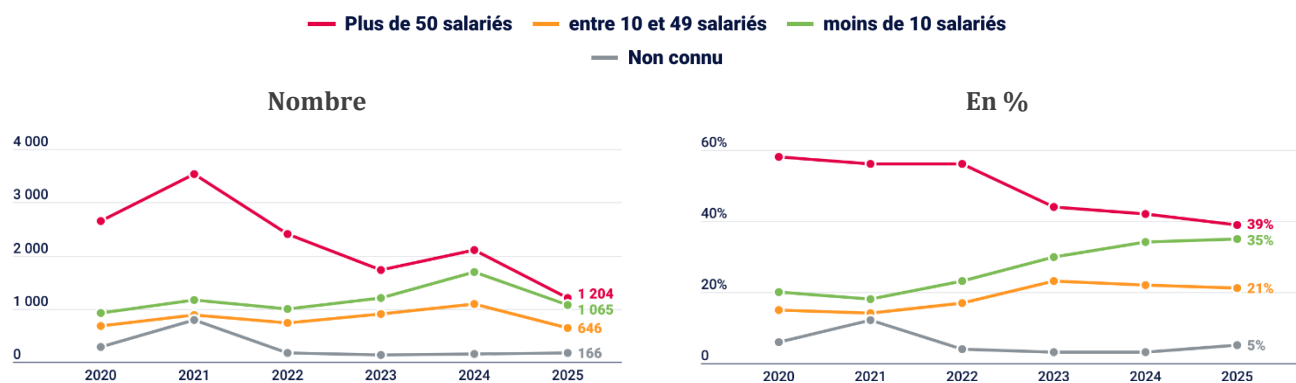
⁶ Unédic, « Panorama statistique sur les ruptures conventionnelles », février 2026

⁷ Dares, « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations », avril 2026

Depuis 2022, la hausse des ouvertures de droit post RCC est portée par des petits établissements

Avant 2022, les établissements de plus de 50 salariés étaient à l'origine de la majorité des ouvertures de droit post RCC. Cependant, entre 2022 et 2024, les ouvertures de droit à la suite d'une RCC en provenance des établissements de moins de 50 salariés ont augmenté avec une hausse marquée pour les établissements de moins de 10 salariés entre 2023 et 2024 (*Graphique 3*). Pour rappel, selon l'Urssaf⁸, les établissements de moins de 10 salariés concentrent 19 % des effectifs salariés du secteur privé en 2024. Leur poids (environ un tiers) dans les ouvertures de droit à la suite d'une RCC est donc supérieur à leur poids dans l'emploi.

GRAPHIQUE 3 – OUVERTURES DE DROIT À LA SUITE D'UNE RCC, PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Source : FNA Unédic et RCD

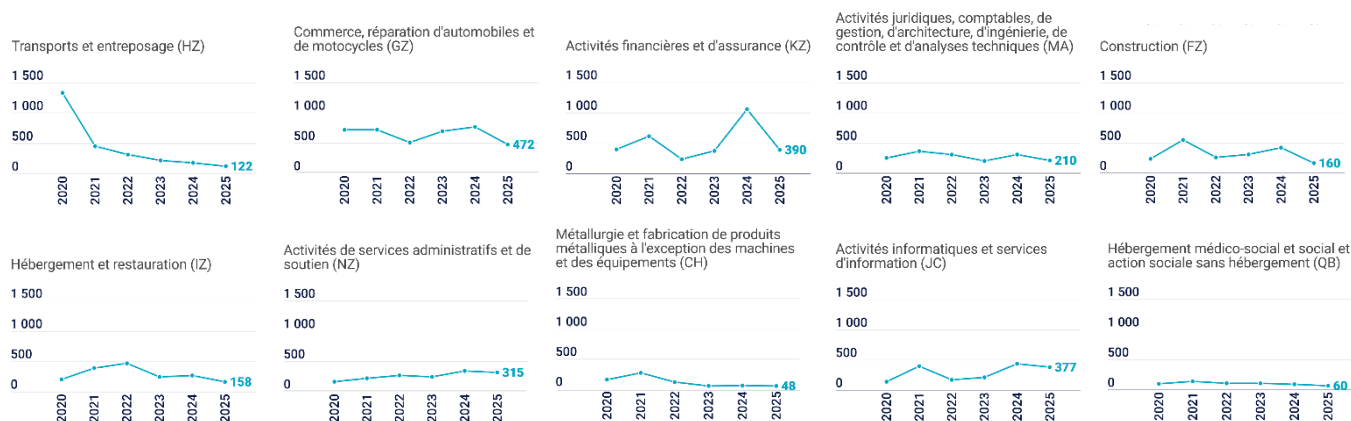
Champ : ensemble des ouvertures de droit hors intermittents du spectacle dont le motif de fin de contrat était une rupture conventionnelle collective

Lecture : en 2025, il y avait 1 065 ouvertures de droit à la suite de ruptures conventionnelles collectives dans des entreprises de moins de 10 salariés.

Dix secteurs concentrent près des deux tiers des RCC

Les 10 secteurs ayant eu le plus recours aux ruptures conventionnelles collectives concentrent près de deux tiers des effectifs entrant à l'Assurance chômage après une RCC de 2020 à 2024. Parmi ces 10 secteurs, on retrouve les secteurs transports et entreposage, hébergement et restauration, construction et commerce et réparation d'automobile, qui font aussi partie des secteurs dans lesquels les RCI sont les plus nombreuses (*Graphique 4*).

GRAPHIQUE 4 – OUVERTURES DE DROIT À LA SUITE D'UNE RCC, DANS LES 10 SECTEURS LES PLUS UTILISATEURS



Sources : FNA, RCD

Champ : ouvertures de droit hors intermittents du spectacle dont le motif de fin de contrat était une rupture conventionnelle collective, 10 secteurs dans lesquels les ruptures conventionnelles collectives étaient les plus nombreuses en 2020

Lecture : dans le secteur transport et entreposage le nombre d'ouvertures de droit à la suite de ruptures conventionnelles collectives était de 1 327 en 2020 et de 122 en 2025.

⁸ Urssaf, « Nombre d'établissements employeurs, effectifs salariés et masse salariale du secteur privé, France entière x tranche de taille d'entreprise et par an (depuis 1998) »



LE POINT SUR LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Juillet 2026

Adrien Gaboulaud

Maxime Le Bihan

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org

