

#RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle, qui permet à l'employeur et au salarié de rompre d'un commun accord le contrat de travail (CDI), constitue un motif de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une indemnisation du chômage. Les allocataires dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} septembre 2026, à la suite d'une rupture conventionnelle, bénéficient d'une indemnisation dont certaines modalités évoluent. Seule la date de fin de contrat de travail, fixée par la convention de rupture conventionnelle, est prise en compte pour déterminer quelles règles d'indemnisation vont s'appliquer.

Quels sont les allocataires concernés ?

Salariés faisant l'objet d'une rupture individuelle

La rupture conventionnelle permet à un employeur et à un salarié en CDI de convenir des conditions de la rupture du contrat de travail d'un commun accord.

Pour être effective, la rupture conventionnelle doit être homologuée par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) (articles L1237-11 à L1237-16 et R1237-3 à D1237-3-1 du Code du travail).

Ce mode de rupture ne peut pas être proposé aux salariés en CDD, en contrat de travail temporaire (intérim) ou en contrat d'apprentissage.

Le salarié dont le contrat est rompu par rupture conventionnelle a droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Lorsque la dernière fin de contrat de travail résulte d'une rupture conventionnelle individuelle, intervenant à compter du 1^{er} septembre 2026, les règles d'indemnisation spécifiques à la rupture conventionnelle sont applicables.

À NOTER

la date de fin de contrat de travail correspond à la date déterminée par la convention de rupture conventionnelle.

PRÉCISION SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

La rupture conventionnelle collective a pour objet d'encadrer le départ volontaire du salarié en CDI dans le cadre d'un accord collectif, quel que soit l'effectif de l'entreprise. C'est un mode de rupture à l'amiable du CDI, il ne s'agit ni d'un licenciement, ni d'une démission. L'accord collectif mettant en place une rupture conventionnelle collective n'a pas à être justifié par un motif économique.

Ce type de rupture n'est pas concerné par le plafonnement de la durée d'indemnisation.

Les autres cas de rupture conventionnelle individuelle ouvrant droit à l'ARE

Ouvre également droit à l'ARE, dans les conditions spécifiques prévues par la réglementation d'assurance chômage, la perte d'emploi intervenue dans les cas suivants :

- **Rupture conventionnelle dans la fonction publique**
Les fonctionnaires, agents publics en CDI et ouvriers de l'Etat peuvent conclure une rupture conventionnelle avec un employeur public en application des dispositions réglementaires prévues à l'article 72 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ainsi que des décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.
- **Rupture conventionnelle dans les offices publics de l'habitat**
Le directeur général et l'office peuvent décider des conditions de rupture du contrat qui les lie par convention dans les conditions prévues par les articles L. 421-12-2 et R. 421-20-7 du code de la construction et de l'habitation.

Les conditions à remplir pour bénéficier d'une indemnisation

Le demandeur d'emploi dont le contrat a été rompu par une rupture conventionnelle doit justifier de la condition d'affiliation minimale applicable à l'ensemble des autres allocataires : 130 jours travaillés ou 910 heures au cours des 24 mois (pour les salariés âgés de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail) ou des 36 mois (pour les salariés âgés de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail) précédant la fin de contrat de travail.

Il doit également remplir toutes les autres conditions, à savoir :

- Être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve de justifier du nombre de trimestres requis, ou l'âge de 67 ans permettant la liquidation de la pension retraite, quel que soit le nombre de trimestres ;
- Être physiquement apte à travailler ;
- Être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- Résider sur un territoire couvert par l'Assurance chômage.

Le calcul de l'ARE

Les modalités de calcul de l'ARE sont celles la réglementation de droit commun.

Ainsi, l'ARE est calculée à partir des salaires perçus sur la période comprise entre le premier jour et le dernier jour de travail identifiés dans les 24 ou 36 mois (selon l'âge) précédant la fin du contrat, primes comprises.

Le calcul de la durée d'indemnisation

La [durée d'indemnisation est calculée selon les règles de droit commun](#) :

- la durée minimale d'indemnisation est de 182 jours soit 6 mois ;
- mais une différence existe concernant la durée maximale d'indemnisation qui est spécifique en cas de rupture conventionnelle individuelle (voir ci-dessous).

Le plafonnement de la durée d'indemnisation, spécificité applicable aux allocataires indemnisés suite à une rupture conventionnelle individuelle

À partir du 1^{er} septembre 2026, des règles spécifiques sont applicables à la durée d'indemnisation des allocataires dont le contrat de travail a été rompu par rupture conventionnelle individuelle.

Ainsi, la durée maximale d'indemnisation est fixée à :

- 15 mois pour les allocataires âgés de moins de 55 ans (20 mois pour les allocataires résidant en outre-mer, hors Mayotte) ;
- 20,5 mois pour les allocataires âgés de 55 ans et plus (30 mois pour les allocataires résidant en outre-mer, hors Mayotte).

Durées maximales d'indemnisation notifiées à l'ouverture de droit à compter du 1^{er} septembre 2026

Age du salarié à la date de la fin du contrat de travail	France métropolitaine, Monaco	DROM COM (hors Mayotte)
Moins de 55 ans	456 jours (15 mois)	608 jours (20 mois)
55 ans et plus	624 jours (20,5 mois)	913 jours (30 mois)

Les allocataires de 55 ans et plus peuvent demander une prolongation de leur indemnisation auprès de France Travail. Cette demande fera l'objet d'un examen de situation au cours duquel France Travail appréciera les démarches réalisées par l'allocataire en vue de reprendre un emploi ou réaliser un projet professionnel, (voir ci-dessous).

PRÉCISION

en cas de déménagement de la métropole vers les DROM-COM, le droit ouvert en métropole se voit appliquer les durées maximales applicables dans les DROM-COM.

Prolongation possible de l'indemnisation pour les allocataires de 55 ans et plus

Les demandeurs d'emploi de 55 ans et plus peuvent demander à bénéficier d'un allongement de leur durée d'indemnisation.

60 jours avant l'atteinte de la durée maximale d'indemnisation (plafond fixé en cas de RCI), l'allocataire est informé par France Travail de la possibilité de demander une prolongation de son indemnisation. Le délai pour effectuer cette demande se poursuit jusqu'à 30 jours après l'atteinte de cette durée maximale (plafond).

À NOTER

si un rechargement des droits est possible, la demande de prolongation doit impérativement être déposée avant la date d'épuisement du droit, date à laquelle s'effectue le rechargement.

La décision de prolonger la durée d'indemnisation est prise par France travail après examen des démarches de recherche d'emploi réalisées par l'allocataire pendant son indemnisation ou du projet professionnel poursuivi.

En cas de décision positive de France Travail, la durée d'indemnisation est prolongée pour atteindre la durée qui aurait été fixée en l'absence de plafond spécifique à la rupture conventionnelle.

Allongement de la durée d'indemnisation maximale pour les allocataires ayant conclu une rupture conventionnelle

Age du salarié à la date de la fin du contrat de travail	France métropolitaine, Monaco	DROM COM (hors Mayotte)
Moins de 55 ans	Aucun allongement	Aucun allongement
55 ou 56 ans	+ 61 jours (soit 685 jours (22,5 mois) max)	Aucun allongement : la durée applicable correspond déjà à la durée maximale en vigueur
57 ans et plus	+ 198 jours (soit 822 jours (27 mois) max)	+ 182 jours (soit 1095 jours (36 mois) max)

En cas de refus par France Travail, le demandeur d'emploi peut saisir [l'instance paritaire régionale \(IPR\) ou territoriale \(IPT\)](#) compétente, dans un délai n'excédant pas 30 jours calendaires à compter de la notification dudit refus.

L'instance paritaire pourra prendre en compte notamment les éléments attestant des démarches de reprise d'activité, les éventuelles périodes d'emploi et actions de formation ainsi que les obstacles rencontrés dans la mise en œuvre du projet professionnel

ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS D'ALLONGEMENT SENIORS EN FORMATION ET COMPLÉMENT DE FIN DE FORMATION

Les possibilités d'allongement de la durée d'indemnisation résultant des dispositifs existants (allongement senior formation ou [complément de fin de formation](#)) restent mobilisables pour les allocataires indemnisés à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle. Ils ne peuvent toutefois pas conduire à excéder les durées maximales applicables à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle.

En cas de décision favorable de France Travail, la prolongation de la durée d'indemnisation intègre, le cas échéant, la durée correspondante à ces dispositifs.

L'accompagnement de France Travail

Le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement personnalisé et intensif en vue d'accélérer son retour à l'emploi. Cet accompagnement s'appuie notamment sur des actions d'information et des points d'étape réguliers centrés sur la recherche d'emploi.

Pour les allocataires âgés de 55 ans et plus, un bilan de situation est réalisé au cours du mois qui suit le 365e jour d'indemnisation.