DROIT DU TRAVAIL · SÉCURITÉ SOCIALE

Rupture conventionnelle : une catégorie que la loi n'a jamais tenue pour involontaire

Depuis le 1er septembre 2026, la durée maximale de l'ARE après une rupture conventionnelle individuelle est ramenée à 456 jours avant 55 ans et à 624 jours au-delà. Présentée comme une mesure d'économie, la réforme tire les conséquences d'une distinction inscrite dans le Code du travail depuis 2008 et restée sans effet pendant dix-huit ans.

Arnaud Franchini · 24 septembre 2026

Analyse arrêtée au 24 septembre 2026. L'état du droit évoluant, un texte ancien peut ne plus refléter la règle applicable.

SOMMAIRE

Une catégorie autonome depuis 2008

2026 : la catégorie reçoit un régime propre

Le critère affiché n'est pas le critère réel

Les conséquences pratiques du nouveau statut

Des plafonds ramenés à 456 et 624 jours · La date de fin du contrat comme seul critère · La perte du complément de fin de droits · La prolongation au-delà de 55 ans · Le différé spécifique, qui se cumule · Le retour du licenciement transactionnel, et ses risques

Un consentement devenu onéreux

Le terrain nouveau de l'erreur · La question que les textes ne règlent pas

Références

Le discours courant range la rupture conventionnelle parmi les cas de chômage involontaire. La loi ne l'a jamais fait. Depuis 2008, le Code du travail en fait un fondement distinct du droit à l'allocation, à côté de la privation involontaire d'emploi et des situations qui lui sont assimilées. Les partenaires sociaux ont un temps entretenu la confusion en la rangeant, dans leur règlement, parmi les salariés "involontairement privés d'emploi ou assimilés", avant d'aligner leur texte sur celui du Code. Tant que cette catégorie ouvrait les mêmes droits que les autres, la distinction restait théorique. La loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 lui donne pour la première fois un contenu.

Une catégorie autonome depuis 2008

Dès sa rédaction issue de la loi du 25 juin 2008, l'article L. 5422-1 du Code du travail ouvrait le droit à l'allocation aux travailleurs "involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement". La conjonction "ou" suffit à marquer la distinction.

Le texte en vigueur la rend plus nette encore en séparant les fondements. Le 1° vise les travailleurs dont "la privation d'emploi est involontaire, ou assimilée à une privation involontaire par les accords relatifs à l'assurance chômage". Le 2° vise, séparément, ceux dont "le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16". Le 3° vise, à part encore, la rupture d'un commun accord des articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14, qui couvre notamment la rupture conventionnelle collective. La rupture conventionnelle individuelle n'est donc ni une privation involontaire, ni une privation assimilée : elle constitue un fondement propre.

Le règlement des partenaires sociaux a longtemps été moins rigoureux. Celui annexé à la convention du 14 mai 2014 disposait que "sont involontairement privés d'emploi ou assimilés" les salariés dont la cessation du contrat résulte notamment "d'une rupture conventionnelle du contrat de travail". Le règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 reprend au contraire l'architecture du Code, en trois temps. Son article 2, paragraphe 1er, ouvre le droit aux salariés "dont la perte d'emploi est involontaire" : licenciement, fin de contrat à durée déterminée, rupture pour motif économique. Le paragraphe 2 déclare "assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi" ceux dont le départ résulte d'une démission légitime. Le paragraphe 3, enfin, prévoit qu'"ont également droit" à l'allocation les salariés dont la perte d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle ou d'une rupture d'un commun accord. La rupture conventionnelle n'y est plus qualifiée ni d'involontaire, ni d'assimilée.

Le choix de 2008 s'explique. La rupture conventionnelle, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, repose sur l'accord des deux parties. La qualifier d'involontaire aurait heurté l'évidence. Mais la priver de l'assurance chômage l'aurait rendue inutilisable : aucun salarié n'aurait accepté de quitter son emploi sans filet. Le législateur a donc créé un fondement ad hoc, sans qualifier la nature de la privation d'emploi, et les partenaires sociaux l'ont doté du même régime que le chômage involontaire.

Pendant dix-huit ans, cette autonomie est restée purement formelle : même durée, même calcul et, depuis 2023, même complément en cas de dégradation de la conjoncture. Le rapport du Sénat sur le projet de loi de transposition le relève d'ailleurs : "La doctrine a souvent souligné la difficulté qu'il y avait à considérer que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), en principe réservée à un salarié privé d'emploi involontairement, bénéficie à quelqu'un ayant choisi ou accepté de mettre un terme à son contrat".[1]

2026 : la catégorie reçoit un régime propre

La loi n° 2026-470 du 11 juin 2026, qui transpose l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023, ajoute parmi les critères de détermination de la durée d'indemnisation prévus à l'article L. 5422-2 le fait que le contrat a été rompu par une rupture conventionnelle individuelle, en renvoyant au 2° du I de l'article L. 5422-1. L'avenant n° 2 du 10 avril 2026 à la convention du 15 novembre 2024, agréé par arrêté du 19 juin 2026, en fixe les paramètres à l'article 9, paragraphe 8 du règlement général.

Le fondement autonome du 2° de l'article L. 5422-1 cesse ainsi d'être une simple porte d'entrée. Il devient un statut, avec sa durée propre, l'exclusion du complément de fin de droits et une procédure de prolongation réservée aux 55 ans et plus. La part de volonté que le droit avait toujours reconnue au salarié signataire, sans en tirer de conséquence, reçoit désormais un prix.

1. Sénat, rapport n° 488 (2025-2026) sur le projet de loi portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage.

Le critère affiché n'est pas le critère réel

La cohérence de ce statut doit être nuancée. Si le critère était vraiment la volonté du salarié, trois situations devraient être traitées de la même manière. Or elles ne le sont pas.

La rupture conventionnelle collective, rangée au même paragraphe 3 de l'article 2 du règlement général, dotée de son propre fondement au 3° de l'article L. 5422-1 et tout aussi consensuelle dans l'adhésion individuelle du salarié, échappe à la réduction : l'article 9, paragraphe 8 ne vise que les articles L. 1237-11 à L. 1237-16. La démission légitime, départ volontaire par définition, reste assimilée à une privation involontaire et conserve la durée de droit commun. Enfin, la démission pour reconversion professionnelle, que l'article L. 5422-1 qualifie lui-même de "privation d'emploi volontaire", n'est pas visée par l'avenant.

Le critère réel n'est donc pas la volonté, mais le poids de la rupture conventionnelle individuelle dans les comptes du régime. L'Unédic dénombre 515 000 ruptures conventionnelles individuelles signées en 2024. Elles représentent 19 % des ouvertures de droits mais 26 % des dépenses d'allocation, soit 9,4 milliards d'euros, en raison d'un profil plus qualifié : 25 % de cadres, une allocation journalière moyenne de 53 euros contre 39 euros pour l'ensemble des allocataires, et 77 % de droits ouverts pour au moins 18 mois.[2] La qualification juridique distincte, restée inerte depuis 2008, a fourni au législateur le levier technique permettant de cibler une dépense sans toucher aux autres modes de rupture.

Le mouvement dépasse d'ailleurs la seule rupture conventionnelle. Depuis la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne le reprend pas après mise en demeure est présumé démissionnaire (article L. 1237-1-1 du Code du travail), et celui qui refuse à deux reprises en douze mois une proposition de contrat à durée indéterminée pour un emploi identique ou similaire, à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission d'intérim, peut perdre le bénéfice de l'ARE (articles L. 1243-11-1, L. 1251-33-1 et L. 5422-1 du Code du travail ; décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023, validé par le Conseil d'État le 18 juillet 2025). La réforme de 2026 s'inscrit dans cette ligne : le législateur réintroduit la part de volonté du salarié comme paramètre de l'indemnisation, en agissant sur l'assurance chômage plutôt que sur le droit de la rupture lui-même.

Les conséquences pratiques du nouveau statut

Des plafonds ramenés à 456 et 624 jours

Âge à la fin du contrat	Plafond de droit commun	Plafond après rupture conventionnelle	Écart maximal
Moins de 55 ans, métropole	548 j (18 mois)	456 j (15 mois)	- 92 j
55 et 56 ans, métropole	685 j (22,5 mois)	624 j (20,5 mois)	- 61 j
57 ans et plus, métropole	822 j (27 mois)	624 j (20,5 mois)	- 198 j
Moins de 55 ans, outre-mer	730 j (24 mois)	608 j (20 mois)	- 122 j

2. Unédic, Panorama statistique sur les ruptures conventionnelles, février 2026.

Âge à la fin du contrat	Plafond de droit commun	Plafond après rupture conventionnelle	Écart maximal
55 et 56 ans, outre-mer	913 j (30 mois)	913 j (30 mois)	0
57 ans et plus, outre-mer	1 095 j (36 mois)	913 j (30 mois)	- 182 j

Outre-mer : Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'exclusion de Mayotte. Les plafonds de droit commun en métropole sont ceux applicables en conjoncture favorable. L'écart n'est atteint que si la période d'affiliation aurait permis d'atteindre le plafond de droit commun. Pour les 55 ans et plus, il peut être effacé par la prolongation.

Le champ de l'article 9, paragraphe 8 ne se limite pas à la rupture conventionnelle du Code du travail : il vise aussi celle des personnels des offices publics de l'habitat, que le 2° de l'article L. 5422-1 mentionne déjà par un renvoi à l'article L. 421-12-2 du Code de la construction et de l'habitation, et celle applicable aux personnels mentionnés au IV de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La date de fin du contrat comme seul critère

Le nouveau régime s'applique aux salariés dont la fin de contrat est intervenue à compter du 1er septembre 2026. L'âge est lui-même apprécié à cette date. Ni la signature ni l'homologation n'entrent en ligne de compte.

Or la date de rupture est une stipulation de la convention, choisie par les parties sous la seule limite de l'article L. 1237-13, qui interdit qu'elle intervienne avant le lendemain de l'homologation. Pour un salarié proche de 55 ans, reporter la rupture de quelques jours suffit à le faire passer de 456 à 624 jours. La date devient le premier paramètre de la négociation.

La perte du complément de fin de droits

Le plafond de 18 mois applicable avant 55 ans résulte déjà de la modulation conjoncturelle instaurée par le décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 et reprise par la convention de 2024 : en conjoncture favorable, la durée est réduite de 25 %, et un complément de fin de droits la rétablit lorsque le marché du travail se dégrade.

L'article 9, paragraphe 8, 1° écarte ce complément lorsque la dernière fin de contrat prise en compte est une rupture conventionnelle individuelle. Le plafond spécifique est un plafond ferme, insensible au cycle économique.

La prolongation au-delà de 55 ans

Le paragraphe 9 du même article permet à France Travail d'attribuer, sur demande, une prolongation portant l'indemnisation jusqu'à la durée de droit commun. L'allocataire est informé soixante jours avant l'atteinte du plafond et doit présenter sa demande au plus tard trente jours après. L'opérateur apprécie les démarches effectives pour la réalisation du projet professionnel, notamment au vu d'un examen de situation réalisé dans le mois qui suit le 360e jour d'indemnisation. Le versement reprend à la date de la demande, sans pouvoir remonter avant l'atteinte du plafond, et un refus peut être porté devant l'instance paritaire dans les trente jours.

Deux pièges en découlent : le dossier se joue dès la première année, et l'article 28, paragraphe 4 ferme la prolongation dès que des droits rechargés ont été notifiés.

Le différé spécifique, qui se cumule

La part de l'indemnité qui excède le minimum légal ou conventionnel génère un différé égal, en 2026, à son montant divisé par 111,8, dans la limite de 150 jours. Ce différé repousse le premier versement sans réduire la durée. Augmenter l'indemnité ne neutralise donc la réforme que si le supplément couvre réellement les allocations perdues.

Le retour du licenciement transactionnel, et ses risques

Un licenciement suivi d'une transaction ouvre la durée de droit commun. L'incitation est mécanique. Mais la transaction suppose un litige né : elle "ne peut valablement être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive" (Cass. soc., 29 mai 1996, n° 92-45.115, publié au Bulletin). La rupture n'est définitive qu'une fois le licenciement notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à défaut de quoi la transaction est nulle (Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 17-10.066, publié au Bulletin). Une issue arrêtée d'avance expose donc la transaction à la nullité.

L'indemnité transactionnelle entre en outre dans l'assiette du différé spécifique, alors que les dommages et intérêts alloués par le juge en sont exclus.

Un consentement devenu onéreux

La conséquence la plus durable de la réforme tient peut-être au contentieux du consentement. Tant que la rupture conventionnelle ouvrait les mêmes droits qu'un licenciement, la frontière entre les deux était indifférente pour l'assurance chômage. Elle ne l'est plus : selon la manière dont le juge requalifie la rupture, le salarié relève désormais de trois régimes distincts.

Lorsque c'est le consentement du salarié qui est vicié, la nullité de la convention produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865, publié au Bulletin). La chambre sociale a ainsi retenu qu'une salariée victime de harcèlement moral se trouvait, au moment de la signature, dans une situation de violence morale (Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332, publié au Bulletin), la qualification exacte de la rupture en contexte de harcèlement restant discutée. Lorsque c'est au contraire le consentement de l'employeur qui est vicié, la nullité produit les effets d'une démission : tel est le cas du salarié qui a obtenu la rupture en taisant son véritable projet professionnel (Cass. soc., 19 juin 2024, n° 23-10.817, publié au Bulletin).

Rapportée à la réforme, cette jurisprudence dessine une échelle. Licenciement : durée de droit commun. Rupture conventionnelle : durée réduite. Démission : en principe, aucun droit. La volonté respective des parties, que le droit de l'assurance chômage ignorait en pratique, détermine désormais le niveau d'indemnisation.

Le terrain nouveau de l'erreur

La Cour de cassation a approuvé les juges du fond qui avaient refusé d'annuler une convention conclue sans que le salarié ait été informé de la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi, dès lors que ce défaut d'information n'avait pas affecté la liberté de son consentement (Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-25.951, publié au Bulletin). En revanche, elle a admis l'annulation lorsque l'employeur

avait transmis au salarié, lors des échanges préalables à la conclusion de la convention, des renseignements manifestement erronés sur les éléments servant au calcul de ses allocations (Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-16.372). La solution, rendue par un arrêt inédit, n'a pas la portée d'un principe.

Elle trace néanmoins une ligne utile : le silence de l'employeur sur la réforme ne suffira vraisemblablement pas, mais l'employeur qui présente au salarié l'ancienne durée d'indemnisation, ou qui lui assure qu'une signature en août le place sous l'ancien régime, s'expose à voir la convention annulée.

La question que les textes ne règlent pas

Une fois la convention annulée et la rupture requalifiée, France Travail doit-il réviser la durée d'indemnisation ? Le règlement général attache le plafond spécifique à la dernière fin de contrat "prise en compte pour l'ouverture de droits". Si cette fin de contrat change de nature par l'effet d'une décision de justice, la logique commande que le régime suive, dans un sens comme dans l'autre : vers la durée de droit commun si la rupture vaut licenciement, vers la remise en cause des droits si elle vaut démission.

En donnant un prix à la volonté du salarié, le législateur a rendu cette volonté contestable, et c'est probablement sur ce terrain que se jouera la portée réelle de la réforme.

Références

Textes. Code du travail, art. L. 1237-1-1, L. 1237-11 à L. 1237-16, L. 1237-17 à L. 1237-19-14, L. 1243-11-1, L. 1251-33-1, L. 5422-1 et L. 5422-2 ; Code de la construction et de l'habitation, art. L. 421-12-2 ; loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 ; loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 ; arrêté du 19 juin 2026 portant agrément de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 ; décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 ; décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 ; règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024, art. 2, 9 §8 et §9, 21, 28 §4 et 39 §4, dans leur rédaction issue de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026.

Jurisprudence. Cass. soc., 29 mai 1996, n° 92-45.115 ; 30 janv. 2013, n° 11-22.332 ; 23 mai 2013, n° 12-13.865 ; 29 janv. 2014, n° 12-25.951 ; 5 nov. 2014, n° 13-16.372 ; 10 oct. 2018, n° 17-10.066 ; 19 juin 2024, n° 23-10.817.

Sources chiffrées. Unédic, Panorama statistique sur les ruptures conventionnelles, février 2026 ; Unédic, fiche "Différé d'indemnisation spécifique en cas d'indemnités supra-légales" ; Sénat, rapport n° 488 (2025-2026).

Cette analyse expose l'état du droit à sa date de publication. Elle ne remplace ni l'examen d'une situation individuelle ni une simulation de droits auprès de France Travail.