

ÉTUDE D'IMPACT

PROJET DE LOI

de transposition de l'avenant °3 du 25 février 2026 au protocole
d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage

NOR : TRSD2606801L/Bleue

23 mars 2026

TABLE DES MATIERES

<u>INTRODUCTION GÉNÉRALE</u>	3
TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONSULTATIONS	4
TABLEAU SYNOPTIQUE DES MESURES D'APPLICATION	4
TABLEAU D'INDICATEURS D'IMPACTS	4
ARTICLE UNIQUE – POSSIBILITÉ DE PRÉVOIR DES DURÉES D'INDEMNISATION SPÉCIFIQUES À L'ALLOCATION D'ASSURANCE CHÔMAGE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI AYANT CONCLU UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE	5

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le ministre du Travail et des Solidarités a adressé une lettre aux partenaires sociaux le 29 novembre 2025 pour les inviter à négocier sur les règles d'indemnisation associées aux ruptures conventionnelles individuelles avec un objectif d'au moins 400 millions d'euros d'économies par an et en année pleine sur la durée restante de la convention pour le régime d'assurance chômage. À la suite de ces négociations, les partenaires sociaux ont conclu un avenant n°3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage.

Cet accord est ouvert à signature jusqu'au 23 mars 2026. Le MEDEF, la CPME, l'U2P, la CFDT, FO et la CFTC ont annoncé leur intention de le signer.

Le cœur de l'accord traite des dispositions spécifiques relatives à l'accompagnement et à l'indemnisation du chômage après une rupture conventionnelle individuelle.

L'article 1 de l'accord prévoit ainsi la mise en place d'un accompagnement personnalisé et intensif des demandeurs d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle par France Travail et des règles spécifiques d'indemnisation aux allocataires dont le contrat a été rompu selon les modalités de la rupture conventionnelle individuelle.

Cet article est la seule stipulation de l'accord demandant une base légale préalablement à l'agrément par le Premier ministre de l'accord conclu par les partenaires sociaux.

Tel est l'objet de cette loi.

TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONSULTATIONS

Article	Objet de l'article	Consultations obligatoires	Consultations facultatives
1	Possibilité de prévoir des durées d'indemnisation spécifiques à l'allocation d'assurance chômage pour les demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)	Sans objet.

TABLEAU SYNOPTIQUE DES MESURES D'APPLICATION

Article	Objet de l'article	Textes d'application	Administration compétente
1	Possibilité de prévoir des durées d'indemnisation spécifiques à l'allocation d'assurance chômage pour les demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle	Sans objet.	Sans objet.

TABLEAU D'INDICATEURS D'IMPACTS

Indicateur	Description et modalités de l'indicateur	Objectif visé (en valeur et/ou en tendance)	Horizon temporel de l'évaluation (période ou année)	Identification et objectif des dispositions concernées
Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.

Article unique – Possibilité de prévoir des durées d’indemnisation spécifiques à l’allocation d’assurance chômage pour les demandeurs d’emploi ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

Le dispositif de rupture conventionnelle individuelle a été créé en 2008 par la [loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail](#) afin de transposer l’accord national interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux (article 12 de l’accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail). Elle est actuellement régie par les [articles L.1237-11 à L.1237-16](#) du code du travail.

La rupture conventionnelle permet à l’employeur et au salarié de rompre d’un commun accord un contrat à durée indéterminée en respectant une procédure particulière. Elle est assortie d’une indemnité de rupture qui lui est spécifique et qui ne peut pas être inférieure à l’indemnité légale de licenciement. La rupture conventionnelle individuelle ne remet pas en cause les modes de rupture existants et ne porte pas atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagés par l’entreprise. Ce mode de rupture ouvre droit à l’allocation de retour à l’emploi ([article L.5422-1](#) du code du travail) selon les conditions prévues à l’article 2 (paragraphe 3) du règlement général de la [convention d’assurance chômage du 15 novembre 2024](#). L’institut des politiques publiques estime que les ruptures conventionnelles se sont substituées à hauteur de 12% à des licenciements¹.

Au 3e trimestre 2025, selon la DARES², 132 400 ruptures conventionnelles ont lieu en France métropolitaine sur le champ privé hors agriculture et particuliers employeurs (+1,5 % par rapport au trimestre précédent). Selon des données transmises par l’Unedic plus de 500 000 allocataires ont été indemnisés à la suite d’une rupture conventionnelle en 2024, soit 19% des ouvertures de droit à l’allocation chômage. Elles représentent 26% des dépenses totales du régime, soit environ 9 milliards d’euros en 2024.

Le ministre du Travail et des Solidarités a adressé une lettre aux partenaires sociaux le 29 novembre 2025 pour les inviter à négocier sur les règles d’indemnisation associées aux ruptures conventionnelles individuelles avec un objectif d’au moins 400 millions

¹ Rupture conventionnelle et licenciement: conflit ou coopération? [Note IPP_Rupture_Conv-4.pdf](#)

² [Les ruptures conventionnelles | DARES](#)

d'euros d'économies par an et en année pleine sur la durée restante de la convention pour le régime d'assurance chômage. À la suite de ces négociations, l'avenant du 25 février 2026 au [protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage](#) a introduit de nouvelles règles spécifiques d'indemnisation pour les personnes dont le contrat de travail a été rompu selon les modalités de la rupture conventionnelle individuelle.

L'article 9 du règlement général de la convention d'assurance chômage prévoit actuellement que la durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence sur laquelle est recherchée la durée d'affiliation de l'intéressé, jusqu'au terme de cette période de référence, déduction faite de certaines périodes spécifiques (périodes de maternité et maladie notamment). Cette durée d'indemnisation est d'une durée maximale de 24 mois pour les moins de 55 ans (des dispositions plus favorables s'appliquent pour les plus de 55 ans permettant d'allonger la durée d'indemnisation). Il est ensuite appliqué à cette durée un coefficient de contracyclicité égal à 0,75 qui porte la durée d'indemnisation maximale à 18 mois hors attribution du complément de fin de droit lorsque les conditions sont réunies. La contracyclicité ne s'applique pas en outre-mer.

L'avenant conclu par les partenaires sociaux prévoit un traitement différencié de la durée maximale d'indemnisation selon le mode de rupture du contrat de travail.

Pour les allocataires âgés de moins de 55 ans, la durée maximale d'indemnisation serait fixée à 15 mois en cas de rupture conventionnelle individuelle, contre 18 mois pour les autres modes de rupture (après application du coefficient de contracyclicité de 0,75 prévu à l'article 9§1^{er} du règlement général annexé à la [convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage](#))³

Dans les outre-mer (hors Mayotte), cette durée serait fixée à 20 mois en cas de rupture conventionnelle individuelle, contre 24 mois pour les autres modes de rupture, soit les durées actuellement applicables.

Pour les allocataires âgés de 55 ans et plus, la durée maximale d'indemnisation serait également réduite en cas de rupture conventionnelle individuelle. Elle serait ainsi fixée à 20,5 mois, contre 22,5 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de 55 à 56 ans et 27

³ La « contracyclicité » est un mécanisme d'ajustement automatique de la durée totale d'indemnisation par l'Assurance chômage en fonction de la conjoncture économique. Elle réduit la durée maximale d'indemnisation de 25%, tout en renforçant la protection des demandeurs d'emploi en cas de dégradation du marché du travail. L'attribution d'un « complément de fin de droit, permettant d'allonger la durée d'indemnisation est réalisée sur en cas d'augmentation du taux de chômage au sens du BIT.

mois pour ceux âgés de 57 ans et plus lorsque la rupture du contrat résulte d'un autre motif (après application du coefficient de contracyclicité de 0,75).

Dans les outre-mer (hors Mayotte), la durée maximale d'indemnisation serait fixée à 30 mois en cas de rupture conventionnelle individuelle pour les allocataires de plus de 55 ans, contre 30 mois pour les allocataires âgés de 55 à 57 ans, et 36 mois pour les allocataires âgés de plus de 57 ans.

Or, ces nouvelles stipulations nécessitent, pour pouvoir être agréées par arrêté du Premier ministre, l'intervention préalable du législateur qui doit autoriser le principe de ce régime d'indemnisation spécifique.

En effet, le droit en vigueur ne permet pas d'adapter la durée d'indemnisation en fonction du motif de rupture du contrat de travail ; l'article L. 5422-2 du code du travail dispose que : « l'allocation d'assurance est accordée pour des durées limitées qui tiennent compte de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure. Ces durées peuvent également tenir compte, le cas échéant, du suivi d'une formation par les intéressés (...). ». Les critères de détermination de la durée d'indemnisation sont ainsi limitativement énumérés et ne comprennent pas le motif de rupture du contrat de travail selon les modalités de la rupture conventionnelle.

L'article unique du présent projet de loi a donc pour objet de faire évoluer le cadre légal afin de permettre aux partenaires sociaux dans le cadre de la convention d'assurance chômage, de prévoir des durées d'indemnisation spécifiques aux demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Si le préambule de la Constitution de 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution intègre dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical. Ainsi il appartient au législateur de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ([décision n° 93-328 DC, 16 décembre 1993](#))

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

L'article 34 de la [charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne](#) précise que « L'Union reconnaît et respecte le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et

aux services sociaux assurant une protection dans des cas tels que la maternité, la maladie, les accidents du travail, la dépendance ou la vieillesse, ainsi qu'en cas de perte d'emploi, selon les règles établies par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales ».

L'article 72 de la [convention de l'Organisation internationale du travail n° 102 de 1952](#) concernant la norme minimum de la sécurité sociale, entrée en vigueur le 27 avril 1955, prévoit, concernant la gouvernance des différentes prestations de sécurité sociale (incluant la prestation chômage) que « lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement, des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration ou y être associées avec pouvoir consultatif dans des conditions prescrites. La législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des employeurs et des autorités publiques ». Elle précise également que chaque État « doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la présente convention ». Aussi, l'édiction par l'État des règles relatives à l'assurance chômage est conforme à cette convention.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Les règles d'accès à l'assurance chômage en cas de résiliation du contrat de travail par consentement mutuel varient sensiblement d'un pays à l'autre. Les travaux de l'OCDE mettent en évidence l'absence d'approche uniforme en la matière : certains États assimilent cette modalité de rupture au licenciement pour l'ouverture des droits, d'autres prévoient des conditions plus restrictives, tandis que plusieurs pays excluent tout droit à indemnisation.

Ainsi, la résiliation du contrat de travail par consentement mutuel donne droit à des allocations chômage dans de nombreux pays : c'est le cas notamment de l'Autriche, des Pays-Bas, de la Hongrie ou encore du Japon, qui accordent des droits au chômage dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement.

Certains pays accordent des allocations chômage aux travailleurs qui ont résilié leur contrat de travail d'un commun accord avec leur employeur, mais après une période d'attente plus longue qu'en cas de licenciement par exemple.⁴ A ce sujet, les données de la base européenne Missoc montrent, par exemple, que l'Allemagne, la Pologne, ou

⁴ Immervoll, H. and C. Knotz (2018), "How demanding are activation requirements for jobseekers", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 215, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2bdfecca-en>.

encore la Suède et la Finlande, appliquent un délai de carence lorsque la rupture résulte d'un accord avec l'employeur.

Enfin, dans d'autres pays, la résiliation par consentement mutuel ne donne jamais droit aux allocations chômage ; il s'agit par exemple du Canada, de la Grèce, de l'Italie ou des Etats-Unis.⁵

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

Il est nécessaire de légiférer pour la mise en place de durées d'indemnisation spécifiques pour les demandeurs d'emploi dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement dans la mesure où, si le droit en vigueur permet, pour fixer la durée d'indemnisation de l'allocation d'assurance chômage, de prendre en compte l'âge des intéressés et leurs conditions d'activité professionnelle antérieure, ainsi que le cas échéant le suivi d'une formation, il n'intègre à ce jour pas le motif de rupture du contrat de travail comme critère de fixation de cette durée d'indemnisation.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif poursuivi est de permettre à la mesure prévue dans l'accord des partenaires sociaux, qui a abaissé la durée d'indemnisation des personnes ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle, d'être agréée et donc de pouvoir être mise en application.

Il s'agit, sans modifier la période de référence d'affiliation (PRA) sur laquelle sont décomptés les jours calendaires déterminant la durée d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi est recherchée⁶, de réduire les durées maximales d'indemnisation pouvant être accordées aux demandeurs d'emploi concernés qui sont actuellement de :

- 24 mois (18 mois après contracyclicité) pour les moins de 55 ans ;
- 30 mois (22,5 mois après contracyclicité) pour les 55 et 56 ans ;

⁵ OCDE (2020), « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs », Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b1547de3-fr>.

⁶ La PRA correspond aux 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés qui ont moins de 55 ans ; et aux 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail à partir de 55 ans.

- 36 mois (27 mois après contracyclicité) pour les 57 ans et plus.

Des règles spécifiques s'appliquent toutefois pour les allocataires ultramarins non soumis aux règles de contracyclicité :

- 24 mois pour les moins de 55 ans ;
- 30 mois pour les 55 et 56 ans ;
- 36 mois pour les 57 ans et plus.

L'avenant à la convention d'assurance chômage prévoit que cette durée maximale d'indemnisation s'établit désormais, pour les allocataires dont la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle individuelle, à :

- 15 mois pour les allocataires âgés de moins de 55 ans ;
- 20,5 mois pour les allocataires âgés de 55 ans et plus.

Des règles spécifiques continueraient à s'appliquer pour les allocataires résidant en outre-mer hors Mayotte :

- 20 mois pour les moins de 55 ans ;
- 30 mois pour les 55 ans et plus.

A noter que la mesure préserve la possibilité, souhaitée par les partenaires sociaux dans le cadre de leur avenant, qui serait offerte aux allocataires de 55 ans et plus de demander une prolongation de leur indemnisation afin de bénéficier des durées maximales applicables aux demandeurs d'emploi n'ayant pas conclu de rupture conventionnelle individuelle. Cette prolongation serait accordée sous réserve de l'appréciation des démarches effectives réalisées dans le cadre du projet professionnel de l'intéressé, lors d'un examen de situation intervenant au 12^{ème} mois d'indemnisation (dans le cadre d'un accompagnement personnalisé et intensif).

La mesure envisagée vise à pouvoir adapter la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle afin de tenir compte des spécificités de ce mode de rupture et de préserver l'équilibre général du régime d'assurance chômage. En introduisant une possibilité de tenir compte, pour la fixation de la durée maximale d'indemnisation, d'un critère lié au fait que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle individuelle, la mesure permettra en outre et conformément à la volonté des partenaires sociaux signataires de l'accord, d'écarter, pour les allocataires concernés, par cette durée maximale, l'attribution d'un complément de fin de droit conformément à l'application du dispositif dit de « contracyclicité » qui, sur le fondement de l'[article L. 5422-2-2](#) du code du travail, permet de faire varier la durée d'indemnisation en fonction de l'évolution d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail.

Concrètement, la durée d'indemnisation telle que prévue par l'accord des partenaires sociaux est égale à la durée issue de l'application des règles de droit commun, dans la limite d'un plafond de 15 mois pour les moins de 55 ans et de 20,5 mois pour les 55 ans et plus, résidant en métropole. Ainsi, à titre d'exemple :

- en période de conjoncture favorable (période « verte »).

Exemple 1 : un demandeur d'emploi ayant travaillé 10 mois bénéficie d'une durée potentielle d'indemnisation de 7,5 mois après application du coefficient de contracyclicité ($10 \times 0,75$). Cette durée étant inférieure au plafond, la durée d'indemnisation finale est de 7,5 mois.

Exemple 2 : un demandeur d'emploi ayant travaillé 24 mois bénéficie d'une durée potentielle d'indemnisation de 18 mois après application du coefficient de contracyclicité ($24 \times 0,75$). Cette durée étant supérieure au plafond, la durée d'indemnisation finale est limitée à 15 mois.

- en période de conjoncture défavorable (période « rouge »).

Exemple 3 : un demandeur d'emploi ayant travaillé 10 mois bénéficie d'une durée potentielle d'indemnisation de 7,5 mois après application du coefficient de contracyclicité ($10 \times 0,75$). En fin de droit, il se voit attribuer un complément de fin de droit de 2,5 mois, soit une durée totale d'indemnisation de 10 mois, cette durée étant inférieure au plafond.

Exemple 4 : un demandeur d'emploi ayant travaillé 24 mois bénéficie d'une durée potentielle d'indemnisation de 18 mois après application du coefficient de contracyclicité ($24 \times 0,75$). Cette durée étant supérieure au plafond, la durée finale est limitée à 15 mois.

Toutefois, l'accord engage les partenaires sociaux à ouvrir une négociation lorsque les conditions prévues pour l'attribution du complément de fin de droit (CFD) sont réunies, à savoir une augmentation sur un trimestre de 0,8 point ou plus de l'estimation du taux chômage pour la France, hors Mayotte, au sens du Bureau international du travail ou l'atteinte, pour l'estimation de ce même taux, d'un niveau égal ou excédant 9,0 %.

La rupture conventionnelle se distingue en effet des autres motifs de rupture du contrat de travail par son caractère consenti : elle repose sur un accord mutuel entre l'employeur et le salarié, contrairement aux salariés licenciés ou en fin de contrat de travail à durée déterminée dont le caractère est involontaire. Cette spécificité place les salariés concernés dans une situation objectivement différente des autres demandeurs d'emploi au regard de l'ouverture des droits à l'assurance chômage.

Par ailleurs, les données disponibles montrent que les allocataires ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle présentent des caractéristiques distinctes de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Selon les dernières données publiées par l'Unedic (février 2026⁷), ils étaient majoritairement titulaires d'un CDI et 86 % d'entre eux disposaient de plus d'un an d'ancienneté dans leur emploi. Ils bénéficient en moyenne de droits plus longs et d'une indemnisation plus élevée : la durée potentielle de droits est de 18 mois ou plus pour 77% d'entre eux contre 49% concernant l'ensemble des allocataires (y compris RCI), et le montant d'allocation journalière brut s'élève à plus de 40 euros pour 63% des allocataires ayant conclu une RCI contre 32% pour les autres.

En outre, les bénéficiaires d'une RCI sont en moyenne plus qualifiés que les salariés licenciés, et sont par conséquent en moyenne plus enclins à trouver rapidement un emploi. Ils demeurent toutefois paradoxalement en moyenne plus longtemps au chômage que les salariés licenciés, ce qui peut s'interpréter comme un phénomène d'optimisation des droits.

Enfin, le recours à la rupture conventionnelle individuelle a connu une dynamique particulièrement soutenue au cours des dernières années (+17% entre 2019 et 2024). Ces caractéristiques et cette évolution nécessitent que soient adaptées les conditions de l'indemnisation des demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle, notamment pour inciter à leur retour plus rapide à l'emploi. Les effets sur l'emploi ont été estimés par le ministère du travail entre 12 000 et 15 000 retours à l'emploi supplémentaires.

3. OPTIONS ENVISAGÉES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Une option envisagée consistait à rendre obligatoire la prise en compte du caractère conventionnel de la rupture du contrat de travail dans la détermination de la durée d'indemnisation. Cela aurait impliqué une modification de la première phrase de l'[article L. 5422-2](#) du code du travail, qui prévoit actuellement que : « L'allocation d'assurance est accordée pour des durées limitées qui tiennent compte de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure. »

⁷ PANORAMA STATISTIQUE SUR LES RUPTURES CONVENTIONNELLES – Analyses Unedic février 2026 ([panorama-statistique-sur-les-ruptures-conventionnelles_uid_69a021627a73e.pdf](#))

3.2. OPTION RETENUE

L'option retenue a été de faire du caractère conventionnel de la rupture du contrat de travail un critère facultatif dans la détermination de la durée d'indemnisation afin de laisser les partenaires sociaux convenir par voie d'accord des modalités mises en œuvre.

Le présent article vise ainsi à ajouter un motif autorisant, de manière facultative, la prise en compte du fait que le contrat de travail a été rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle.

En effet, les motifs de modulation de la durée d'indemnisation déjà prévus par la loi sont les suivants :

- à titre obligatoire, l'âge des intéressés et les conditions d'activité professionnelle antérieure ;
- à titre facultatif, le suivi d'une formation par les intéressés.

Il est donc proposé d'ajouter le motif de rupture conventionnelle individuelle à la deuxième phrase de l'[article L. 5422-2](#) du code du travail.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Le présent article modifie l'[article L. 5422-2](#) du code du travail.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Sans objet.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Le présent article n'entraîne pas en lui-même d'évolution des règles applicables en matière d'indemnisation du chômage. Toutefois, il vise à permettre l'agrément par le Premier ministre et l'application de la mesure de l'avenant à la convention d'assurance

chômage qui prévoit la diminution de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle.

D'un point de vue macroéconomique, la mesure est susceptible :

- d'accroître l'incitation à la reprise d'emploi avant l'épuisement des droits ;
- de réduire la durée moyenne d'indemnisation des allocataires concernés ;
- d'influencer les comportements de recours à la rupture conventionnelle (désincitation potentielle à y recourir, substitution vers d'autres motifs de rupture de CDI).

4.2.2. Impacts sur les entreprises

L'effet sur l'emploi a été évalué par le ministère du travail entre 12 000 et 15 000 retours à l'emploi supplémentaires.⁸

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Pour information, d'après l'Unedic plus de 500 000 allocataires ont été indemnisés à la suite d'une rupture conventionnelle en 2024, soit 19% des ouvertures de droit à l'allocation chômage. Elles représentent 26% des dépenses totales du régime, soit environ 9 milliards d'euros en 2024.

L'impact financier de la mesure estimé par le ministère du travail sera progressif du fait de la montée en charge liée au renouvellement de la cohorte des allocataires :

- en 2026, pour une mise en œuvre en septembre, l'économie serait nulle, l'essentiel des effets se concentrant entre le 15^e et le 18^e mois après l'entrée en vigueur de la réforme ;
- dès la deuxième année, l'effet deviendrait significatif, avec une économie estimée entre 50 et 100 M€ selon le traitement retenu pour les allocataires de 55 ans et plus ;

⁸ [Ministère du Travail et des Solidarités, « Assurance chômage : un accord qui confirme la vitalité du dialogue social et renforce l'efficacité du régime d'assurance chômage », communiqué de presse, 26 février 2026](#)

- en troisième année, l'économie atteindrait un niveau compris entre 550 et 700 M€, traduisant l'installation progressive du plafonnement dans les flux d'entrées et de sorties d'indemnisation ;
- en régime de croisière, atteint à partir de la quatrième année, l'économie annuelle serait comprise entre 600 M€ et 800 M€. L'écart d'environ 200 M€ entre la borne basse et la borne haute correspond à différentes hypothèses de succès de l'accompagnement personnalisé et intensif des demandeurs d'emploi.

Ces estimations sont établies hors effets de comportement, lesquels pourraient modifier l'impact réel de la mesure.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Ces mesures peuvent s'appliquer aux employeurs publics.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

La mise en place de la mesure requière une adaptation du système d'information de France Travail.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Sans objet.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Le présent article n'entraîne pas une évolution des règles applicables en matière d'indemnisation du chômage pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. La mesure des partenaires sociaux modifie la durée maximale d'indemnisation uniquement pour les personnes ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle pour l'établir à :

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

L'avenant prévoit cependant une mesure protectrice pour les seniors : les allocataires de 55 ans et plus pourront demander une prolongation de leur indemnisation afin de bénéficier des durées maximales applicables aux demandeurs d'emploi n'ayant pas conclu de rupture conventionnelle individuelle. Cette prolongation serait accordée sous réserve de l'appréciation des démarches effectives réalisées dans le cadre du projet professionnel de l'intéressé, lors d'un examen de situation intervenant au 12^{ème} mois d'indemnisation.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présent article ne nuit pas aux stratégies en matière de lutte contre changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présent article ne nuit pas aux stratégies en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de prévention des risques naturels

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présent article ne nuit pas aux stratégies en matière de gestion de la ressource en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présent article ne nuit pas aux stratégies en matière de transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présent article ne nuit pas aux stratégies en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présent article ne nuit pas aux stratégies en matière de préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présent article ne nuit pas aux stratégies en matière de préservation des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

La commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle a été consultée le 18/03/2026.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Départements d'Outre-mer	
Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion	Application de plein droit.
Mayotte	Application de plein droit.

Collectivités d'Outre-mer	
Saint Martin et Saint Barthélemy	Application de plein droit.
Saint Pierre et Miquelon	Application de plein droit.
Autres (Polynésie française, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, TAAF)	Dispositions non applicables.

5.2.3. Textes d'application

Les mesures d'application de la présente mesure relèvent soit d'un arrêté d'agrément par le Premier ministre des accords d'assurance chômage mentionnés à [l'article L. 5422-20](#) du code du travail soit, en l'absence d'accord ou d'agrément de ce dernier, du décret en Conseil d'Etat prévu au même article.

Dans le cas spécifique de l'avenant du 25 février 2026, la mesure introduite par les partenaires sociaux dans le règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 devra être agréée par un arrêté du Premier ministre, tel que le prévoit l'article L. 5422-21 du code du travail.