

Info-Flash

Social

Mardi 23 juin 2026
Numéro 2026 – SOC 27

⇒ Rupture conventionnelle : réduction de la durée maximale d'indemnisation de l'Assurance chômage

Le 25 février 2026, les partenaires sociaux ont signé un avenant à la convention d'Assurance chômage afin notamment de **réduire la durée maximale de droits aux prestations d'Assurance chômage pour les salariés ayant signé une rupture conventionnelle.**

Pour mémoire, cet avenant prévoit notamment :

- La mise en place par France Travail d'un accompagnement personnalisé et intensif des demandeurs d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle ;
- La réduction de la durée maximale d'indemnisation après une rupture conventionnelle à 15 mois (contre 18) pour les allocataires âgés de moins de 55 ans et à 20,5 mois (contre 22,5 et 27 mois) pour les allocataires âgés de 55 ans et plus ;
- La prolongation de la durée d'indemnisation, sous conditions, pour les allocataires de 55 ans et plus.

La mise en œuvre de cet accord nécessitait toutefois une modification de l'article L.5422-2 du Code du travail pour prévoir la modulation de la durée d'indemnisation après une rupture conventionnelle. La loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 transpose l'avenant n° 3 du 25 février 2026.

Cependant, pour que l'accord des partenaires sociaux soit applicable, cela n'est pas suffisant ; il est également **nécessaire que l'Unedic modifie le Règlement Général d'Assurance chômage** pour y ajouter les évolutions de l'accord et ensuite que le texte soit agréé par le Premier Ministre.

NB : Selon nos informations, l'Unedic envisagerait une entrée en vigueur de la mesure de réduction de la durée maximum d'indemnisation après une rupture conventionnelle à partir du 1^{er} septembre 2026.

⇒ Pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental

La loi n° 226-441 du 4 juin 2026 portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental a été publiée au journal officiel du 5 juin 2026.

Pour rappel, la loi du 5 septembre 2018 avait instauré, à titre expérimental, pour une durée de 3 ans, puis 5 ans, la possibilité de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies conjointement par l'employeur et l'Opcv, avec l'accord du salarié.

Cette expérimentation devait initialement prendre fin le 28 décembre 2023. Toutefois, le Ministre du travail avait adressé, le 20 décembre 2023, aux 11 opérateurs de compétences, un courrier les invitant à « poursuivre la promotion, le traitement et le financement de ces contrats, dans les exactes conditions établies par le décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 pris en application de la loi du 5 septembre 2018, au-delà du 28 décembre 2023 et jusqu'au 31 décembre 2024 ».

Par conséquent, il n'était plus possible, depuis le 1er janvier 2025, de signer des contrats de professionnalisation en se fondant sur l'expérimentation de 2018.

La loi du 4 juin 2026, issue d'une proposition de loi, vient pérenniser, dans un périmètre plus restreint, le contrat de professionnalisation expérimental. L'article L. 6325-1 du Code du travail est modifié afin de prévoir que **le contrat de professionnalisation peut désormais être conclu également en vue d'acquérir « un ou plusieurs blocs de compétences de certification professionnelle » enregistrée au RNCP, selon des modalités qui seront définies par décret.** Ce texte est d'application immédiate.