

Info-Flash Social

Mardi 28 juillet 2026
Numéro 2026 – SOC 29

⇒ Assurance chômage en cas de rupture conventionnelle

Pour rappel, le 25 février 2026, les partenaires sociaux ont signé un avenant à la convention d'Assurance chômage afin notamment de réduire la durée maximale des droits aux prestations d'Assurance chômage pour les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. 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 la publication d'un certain nombre de textes. A ce jour, la réforme est juridiquement finalisée (loi, convention, avenants et agrément ont été adoptés et publiés). Toutefois, **elle ne s'appliquera effectivement qu'aux ruptures conventionnelles dont la date de fin de contrat est fixée au 1er septembre 2026 ou après.**

Les conventions conclues avant cette date, avec une fin de contrat au plus tard le 31 août 2026, demeurent régies, pour la durée d'indemnisation chômage, par le régime antérieur, plus favorable.

Exemple : Un salarié dont la rupture conventionnelle est signée et homologuée en juillet avec une date de rupture du contrat de travail en septembre sera concerné par la mesure.

⇒ Activité partielle en raison des incendies

Les entreprises dont l'activité est directement affectée par les incendies, ou, qui ont été victimes d'un incendie, peuvent demander le bénéfice de l'activité partielle. Trois situations doivent être distinguées :

- **Pour les entreprises dont l'activité est directement affectée par les mesures d'interdiction temporaire d'activité ou d'accès** prises par l'autorité administrative pour faire face ou prévenir des risques d'incendies (zones évacuées ou interdites d'accès), alors il est possible de demander le bénéfice de l'activité partielle sur le motif « *Toute autre circonstance de caractère exceptionnel* »,
- **Pour les entreprises qui ne sont pas implantées directement dans les zones de restriction, mais dont l'activité est directement affectée par des mesures préventives** de l'autorité administrative alors l'employeur a toujours la possibilité de demander le bénéfice de l'activité partielle pour le motif « *Toute autre circonstance de caractère exceptionnel* ». Toutefois, dans ce cadre, l'administration va vérifier que l'employeur démontre qu'il respecte bien les trois critères suivants :
 - L'imprévisibilité de la situation, c'est-à-dire que l'employeur ne pouvait pas prévoir l'évènement,
 - L'irrésistibilité de la situation, c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas surmonter l'évènement qui se présente à lui, malgré une volonté apparente,
 - L'extériorité de la situation, c'est-à-dire que l'employeur n'est pas directement responsable de l'évènement.
- **Enfin, pour les entreprises détruites ou partiellement détruites du fait des incendies**, il est possible de demander le bénéfice de l'activité partielle sur le motif « *Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel* ».

A noter : Dans ces cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut de manière dérogatoire :

- **Demander l'autorisation** de recourir à l'activité partielle à l'administration **jusqu'à 30 jours après** avoir placé ses salariés en activité partielle (article R.5122-3 du Code du travail).
- **Transmettre l'avis du CSE** à l'administration **dans un délai de 2 mois** maximum à compter de la demande d'autorisation de recourir à l'activité partielle (article R.5122-2 du Code du travail).
- **Faire une demande d'autorisation** de recourir à l'activité partielle **pour une durée supérieure à 3 mois, dans la limite de 6 mois** par demande, renouvelable (article R.5122-9 du Code du travail).