

1er septembre 2026

Rupture conventionnelle

Ce qui change pour les salariés d'outre-mer

L'égalité qui prend fin

Jusqu'au 31 août 2026, une rupture conventionnelle ouvre les mêmes droits à l'assurance chômage qu'un licenciement.

À compter du 1er septembre, ce n'est plus le cas.

Qui fixe la règle

Trois textes, trois fonctions.

Loi n° 2026-470 du 11 juin 2026

autorise la modulation de la durée selon le motif de rupture

Avenant n° 2 du 10 avril 2026

fixe les durées, convention du 15 novembre 2024

Arrêté du 19 juin 2026

les rend obligatoires, article L. 5422-13 du code du travail

Les durées en outre-mer

Âge	Avant	Au 1er sept.
Moins de 55 ans	24 mois	20 mois
55 à 56 ans	30 mois	30 mois
57 ans et plus	36 mois	30 mois

Mayotte relève d'une convention d'assurance chômage distincte.

L'écart avec l'Hexagone

Hexagone

15 mois

puis 20,5 mois à partir de
55 ans

Outre-mer

20 mois

puis 30 mois à partir de 55
ans

Les durées baissent aussi en outre-mer. Le régime y reste plus favorable, et l'écart se creuse.

Deux effets peu commentés

Le complément de fin de droit

Il n'est plus attribué lorsque la dernière fin de contrat retenue pour l'ouverture des droits est une rupture conventionnelle.

La prolongation après 55 ans

Sur demande à France Travail, sous appréciation des démarches effectives. Elle rétablit la durée de droit commun, sans l'abattement de 25 pour cent réservé aux résidents de l'Hexagone.

Article 9 §8 et §9 du règlement général, article 2 §14 de la convention

Le fait générateur

Le critère n'est pas la date de signature de la convention.

**C'est la date de fin
du contrat de travail.**

Un délai incompressible

15 jours calendaires délai de rétractation

15 jours ouvrables instruction administrative

Le lendemain de l'homologation, au plus tôt

Environ cinq semaines, que les parties ne peuvent pas raccourcir. Le régime applicable se détermine à la date de fin de contrat, jamais à celle de l'engagement des discussions.

Articles L1237-13, L1237-14 et R1231-1 du code du travail

Ce qui ne change pas

- La procédure
- L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- L'homologation, condition d'ouverture des droits
- La durée minimale d'indemnisation

Ce que cela change dans la négociation

**Le salarié a moins à gagner à signer.
L'employeur paie plus cher : 40 % au lieu de 30 % depuis janvier 2026.**

- une demande d'indemnité supra-légale plus élevée
- un refus de signer
- un report vers le licenciement et son contentieux

La rupture conventionnelle cesse d'être une formalité consensuelle. Elle devient un objet de négociation.

Article L. 137-12 du code de la sécurité sociale, LFSS pour 2026

NEXUM

Conseil & Médiation

Alain TÉPIE

Directeur du Travail Honoraire

Conseil en relations sociales et prévention des risques professionnels

Formation professionnelle

Médiation conventionnelle

nexum-conseil.fr