



La période de reconversion, un nouveau dispositif de mobilité professionnelle

La loi 2025-989 du 24-10-2025 de transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) sur l'emploi des salariés expérimentés, l'évolution du dialogue social et les transitions et reconversions professionnelles, dite « loi Seniors », a créé un nouveau dispositif de mobilité professionnelle, la période de reconversion, qui, depuis le 1-1-2026, remplace et fusionne les dispositifs de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et des transitions collectives (Transco), peu mobilisés. Deux décrets du 28-1-2026 ont fixé les modalités de mise en œuvre et du financement de la période de reconversion.

La période de reconversion ouverte à tout salarié

Depuis le 1-2026, tous les salariés peuvent bénéficier d'une période de reconversion, dans leur entreprise ou dans une autre entreprise, afin d'acquérir une qualification ou une certification professionnelle.

À noter. Les actions engagées dans le cadre de l'ancien dispositif Pro-A pour lesquelles l'avenant au contrat de travail fixant la durée de la reconversion ou de la promotion par l'alternance a été conclu avant le 1-1-2026 se poursuivent au-delà du 1-1-2026, mais restent soumises aux dispositions légales et réglementaires antérieures à l'entrée en vigueur de la loi Seniors du 24-10-2025 et des décrets d'application du 28-1-2026 (Loi 2025-989 du 24-10-2025 art. 11, III ; Décret 2026-39 du 28-1-2026 art. 4).

Une mobilité professionnelle pour l'acquisition d'une qualification ou d'une certification

Le salarié qui souhaite effectuer une mobilité professionnelle interne ou externe à son entreprise peut bénéficier d'une période de reconversion auprès d'un organisme de formation pour lui permettre d'acquérir :

- l'une des qualifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP ou CQPI) ;
- ou un ou plusieurs blocs de compétences composant les certifications enregistrées au RNCP ;
- ou encore le socle de connaissances et de compétences (CléA) (C. trav. art. L 6324-1 modifié).

À ce titre, le salarié peut bénéficier de l'accompagnement d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant son temps de travail.

Dans le cadre de la période de reconversion, le salarié bénéficie d'actions de formation, qui peuvent être dispensées après qu'il a réalisé des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PSMSP).

Il peut bénéficier également :

- de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, notamment en concluant un CDD de reconversion en cas de reconversion externe ;
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) (C. trav. art. L 6324-2 modifié).

Reconversion interne à l'entreprise. Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne à l'entreprise, les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée, doivent faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et son employeur, formalisé sur le nouveau formulaire Cerfa 17613*01. Pendant la période de reconversion, le contrat de travail du salarié est maintenu et il perçoit sa rémunération sans modification (C. trav. art. L 6324-3, I modifié).

Reconversion externe à l'entreprise. Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe à l'entreprise, son contrat de travail est suspendu. Un accord écrit entre le salarié et son employeur d'origine, formalisé également sur le formulaire Cerfa 17613*01, doit déterminer les modalités de la suspension du contrat, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil.

Cette période de reconversion dans une autre entreprise prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois qui doit préciser les modalités d'organisation de la période de reconversion ainsi qu'une période d'essai (C. trav. art. L 6324-3, II modifié et L 1242-3 modifié).



Déroulement de la période de reconversion

Durée des actions de formation. La durée des actions de formation est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période de 12 mois maximum, à l'exception des actions de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA).

Un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir des durées de formation ainsi qu'une période de réalisation plus longues, dans la limite de 2 100 heures de formation sur une période de 36 mois maximum (C. trav. art. L 6324-4 modifié).

Une couverture AT-MP. Pendant la durée des actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) (C. trav. art. L 6324-5 modifié).

À noter. L'inscription du salarié à une formation dans le cadre d'une période de reconversion ne peut pas donner lieu au versement d'une contribution financière de sa part, sauf s'il décide de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour en financer une partie (C. trav. art. L 6324-6 modifié).

Fin d'une reconversion externe : rupture du contrat de travail avec l'entreprise d'origine. Au terme de la période d'essai prévue pour la période de reconversion externe par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, lorsque le salarié et cette entreprise souhaitent poursuivre leurs relations contractuelles, le CDI conclu avec l'employeur d'origine est rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle (C. trav. art. L 1237-11) ou, si le contrat de travail est un CDD, il est rompu d'un commun accord (C. trav. art. L 1243-1). La rupture du contrat de travail est exclue des dispositions relatives au licenciement pour motif économique (C. trav. art. L 6324-7, I modifié).

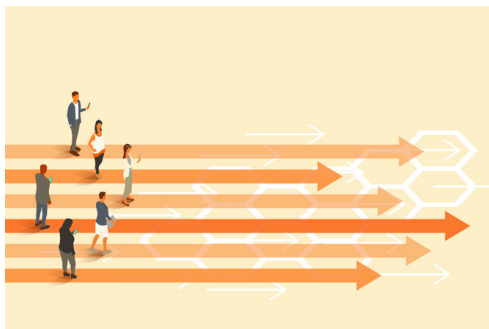
Fin d'une reconversion externe : réintégration dans l'entreprise d'origine. Au terme de la période d'essai prévue pour la période de reconversion externe par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, si l'une des deux parties ou les deux ne souhaitent pas poursuivre leurs relations contractuelles, le salarié retrouve, dans l'entreprise d'origine, son poste initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente. En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise d'origine, son CDI est rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle ou son CDD est rompu d'un commun accord (C. trav. art. L 6324-7, II modifié).

Des aménagements de la période de reconversion par accord collectif

Un accord d'entreprise ou de branche peut préciser les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion, notamment sa durée, les certifications permettant d'en bénéficier ainsi que les salariés prioritaires (C. trav. art. L 6324-8 modifié).

Les périodes de reconversion externe sont mises en œuvre dans les entreprises dans le cadre des accords collectifs sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou de la rupture conventionnelle collective (RCC), sous réserve des dispositions suivantes (C. trav. art. L 6324-9, I modifié, L2242-21, 7° nouveau et L 1237-19, 4° ter nouveau) :

- **dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés pourvues d'un délégué syndical**, l'employeur doit engager une négociation collective dès lors qu'au moins 10 % de l'effectif de l'entreprise a vocation à bénéficier d'une période de reconversion externe sur une période de 12 mois à compter de la date de début de la négociation. Si, à l'expiration d'un délai de 3 mois, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi et l'employeur peut définir unilatéralement les modalités de la période de reconversion externe ;
- **dans les entreprises d'au moins 300 salariés** ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, l'employeur doit engager une négociation portant sur la définition des modalités d'organisation des périodes de reconversion externe ;
- **dans les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises de 50 à moins de 300 salariés dépourvues d'un délégué syndical**, l'employeur peut fixer unilatéralement la période de reconversion externe. Si l'entreprise dispose d'un CSE, celui-ci doit obligatoirement être consulté.



Contenu de l'accord collectif ou de la DUE. L'accord ou, le cas échéant, la décision unilatérale de l'employeur (DUE) doit porter notamment sur :

- la prise en charge de l'écart éventuel de rémunération du salarié durant la suspension de son contrat de travail en cas de reconversion externe ;
- les conditions dans lesquelles la durée de la période de reconversion professionnelle et des actions de formation peut être augmentée ;
- le montant des indemnités versées au titre de la rupture du contrat de travail du salarié bénéficiant d'une période de reconversion externe, qui ne peut être inférieur à celui des indemnités légales ;
- les conditions dans lesquelles les frais pédagogiques des actions de formation suivies durant la période de reconversion peuvent être pris en charge, en tout ou partie, avec l'accord du salarié, par la mobilisation de son CPF (C. trav. art. L 6324-9, II modifié).

Information dans la BDESE et consultation du CSE

Les informations contenues dans la base des données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et mises à disposition du CSE par l'employeur doivent comporter un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnels ou des périodes de reconversion (Loi art. 3, I-A ; C. trav. art. L 2312-18 modifié). Par ailleurs, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi doit également porter sur les périodes de reconversion (C. trav. art. L 2312-26 modifié). Ces informations doivent donc être versées dans la BDESE.

Financement de la période de reconversion

Prise en charge par les Opco

Les actions de formation dispensées durant la période de reconversion sont financées par les opérateurs de compétences (Opco). En cas de reconversion externe, c'est l'Opco de l'entreprise d'accueil qui finance la période de reconversion. Ce financement des périodes de reconversion est réalisé selon les niveaux de prise en charge (NPEC) fixés par les branches, dans la limite de la dotation allouée par France compétences. Il est attribué selon des critères définis par le conseil d'administration de l'Opco, sur proposition des branches, et relatifs notamment à

l'ancienneté et à l'âge des salariés concernés, à la forte mutation de l'activité exercée et au risque d'obsolescence des compétences (C. trav. art. L 6324-10 modifié et L 6332-1, I-1° bis nouveau).

L'Opco prend en charge les frais pédagogiques des périodes de reconversion, et peut également prendre en charge :

- les frais annexes (hébergement, restauration et transport) aux actions de formation ;
- la rémunération des salariés bénéficiant d'une période de reconversion externe, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif prévoyant cette prise en charge (C. trav. art. L 6332-14-1, I nouveau et L 6332-3, 3° nouveau).

Accord collectif ou DUE prévoyant la prise en charge par l'Opco des frais annexes à la formation et de la rémunération du salarié en cas de reconversion externe. L'accord collectif ou, le cas échéant, la DUE peut prévoir que, en période de reconversion externe, l'écart de rémunération (entre la rémunération initiale et la rémunération versée pendant la suspension du contrat de travail) et les frais annexes à la formation peuvent être pris en charge par l'Opco dans les conditions décrites ci-après (C. trav. art. L 6324-10 modifié).

Conditions de la prise en charge financière par l'Opco. L'employeur doit adresser à l'Opco, par voie dématérialisée, dans les 30 jours précédant le début de l'exécution de la période de reconversion :

- l'accord écrit déterminant la durée de la période de reconversion interne ou l'accord écrit déterminant les modalités de suspension du contrat en cas de période de reconversion externe ;
- la convention de formation conclue avec l'organisme de formation (C. trav. art. L 6353-1) annexée à cet accord ;
- le cas échéant, le contrat de travail conclu avec une autre entreprise pour la période de reconversion externe ;
- tout autre document demandé par l'Opco visant à s'assurer du respect des critères d'attribution du financement, notamment l'ancienneté et l'âge des salariés concernés, la forte mutation de l'activité exercée et le risque d'obsolescence des compétences (C. trav. art. L 6332-1, I-1° bis) (C. trav. art. R 6324-1 nouveau ; Décret 2026-39 art. 1^{er}).

Dans le délai de 20 jours à compter de la réception de ces documents, l'Opco doit se prononcer sur la prise en charge des frais pédagogiques et, sous réserve d'un accord collectif ou de la DUE, sur la prise en charge des frais annexes à la formation et de la rémunération du salarié (C. trav. art. R 6324-2 nouveau ; Décret 2026-39 art. 1^{er}).

Motif du refus de prise en charge par l'Opco.

Si l'Opco constate, le cas échéant après avoir été informé par l'une des parties à la période de reconversion ou par un autre Opco ou par toute autre autorité ou administration, le non-respect d'une ou plusieurs dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles par l'une de ces parties ou par l'organisme de formation, il refuse la prise en charge financière par une décision motivée qu'il notifie aux parties. Cette notification peut être faite par voie dématérialisée.

Le refus de prise en charge financière de la période de reconversion peut également se fonder sur les manquements constatés par l'Opco, dans le cadre d'un contrôle de service fait ou d'un contrôle de la qualité des actions, jusqu'à la cessation de ces manquements (C. trav. art. R 6324-3 nouveau ; Décret 2026-39 art. 1^{er}).

L'Opco doit déposer l'accord écrit ou la DUE prévoyant les modalités de la période de reconversion interne ou externe auprès du ministre chargé de la formation professionnelle, au moyen du traitement automatisé du Système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF). En cas de refus de prise en charge, l'Opco doit transmettre cette information, ainsi que les motifs de ce refus, selon les mêmes modalités (C. trav. art. R 6324-4 nouveau ; Décret 2026-39 art. 1^{er}).

Interruption anticipée de la période de reconversion.

Lorsque la période de reconversion est interrompue avant son terme, l'employeur doit signaler, par voie dématérialisée, cette rupture dans un délai maximum de 30 jours à compter de celle-ci à l'Opco, qui en informe le ministre chargé de la formation professionnelle au moyen du traitement automatisé SI-CPF (C. trav. art. R 6324-5 nouveau ; Décret 2026-39 art. 1^{er}).

Montant forfaitaire de la prise en charge. L'Opco prend en charge les frais pédagogiques des actions de formation accomplies pendant la période de reconversion sur la base d'un montant forfaitaire fixé selon le NPEC défini par les branches professionnelles et communiqué à France compétences par l'Opco (C. trav. art. R 6332-89 nouveau ; Décret 2026-39 art. 2).

Le conseil d'administration de l'Opco répartit la dotation versée par France compétences pour le financement, d'une part, des périodes de reconversion interne et, d'autre part, des périodes de reconversion externe. La part de la dotation allouée au financement des périodes de reconversion externe ne peut être inférieure à 12 %.

Si le conseil d'administration de l'Opco constate, au 3^e trimestre de l'année, une sous-consommation de la part de la dotation affectée aux reconversions externes ou internes, il peut décider de modifier la

répartition initialement prévue. Dans ce cas, la part minimale de 12 % n'est pas applicable.

Cette modification de la répartition est effective dès le début du 4^e trimestre de l'année (C. trav. art. R 6332-89-1 nouveau ; Décret 2026-39 art. 2).

À défaut de NPEC fixé par les branches professionnelles, le montant forfaitaire de prise en charge des périodes de reconversion est fixé à **9,15 € par heure**. Le montant moyen de prise en charge des périodes de reconversion par Opco est fixé à **5 000 €** (C. trav. art. D 6332-90 modifié ; Décret 2026-40 du 28-1-2026 art. 2).

Lorsque l'accord collectif ou la DUE prévoit la prise en charge de l'écart de rémunération, des frais d'hébergement, de restauration et de transport par l'Opco sans en préciser le niveau, le niveau de prise en charge est fixé selon des modalités précisées par le conseil d'administration de l'Opco, qui doit vérifier le respect d'un montant annuel moyen de prise en charge de 5 000 €. Ces frais peuvent être pris en charge par l'Opco au titre des contributions supplémentaires collectées par les Opco ayant pour objet le développement de la formation professionnelle (C. trav. art. L 6332-1-2, I et D 6332-91 modifié ; Décret 2026-40 du 28-1-2026 art. 2).

Cofinancement par le CPF du salarié

Les actions de formation dispensées durant la période de reconversion peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du CPF du salarié, sous réserve de son accord de la manière suivante :

- pour une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le CPF du salarié ;
- pour une période de reconversion externe, la totalité des droits inscrits sur le CPF peut être mobilisée (C. trav. art. L 6324-10 modifié).

Loi 2025-989 du 24-10-2025 art. 3 et 11, JO du 25 ; Décrets 2026-39 et 2026-40 du 28-1-2026, JO du 31 ; <https://travail-emploi.gouv.fr>, FAQ sur la période de reconversion publiée le 3-2-2026

